الجمهوريـة الجزائرية الديمقراطية الشعبيـة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:2016

عنوان المذكرة

التوافق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف -المسيلة-

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العيادي

إعداد الطالبة الباحثة:

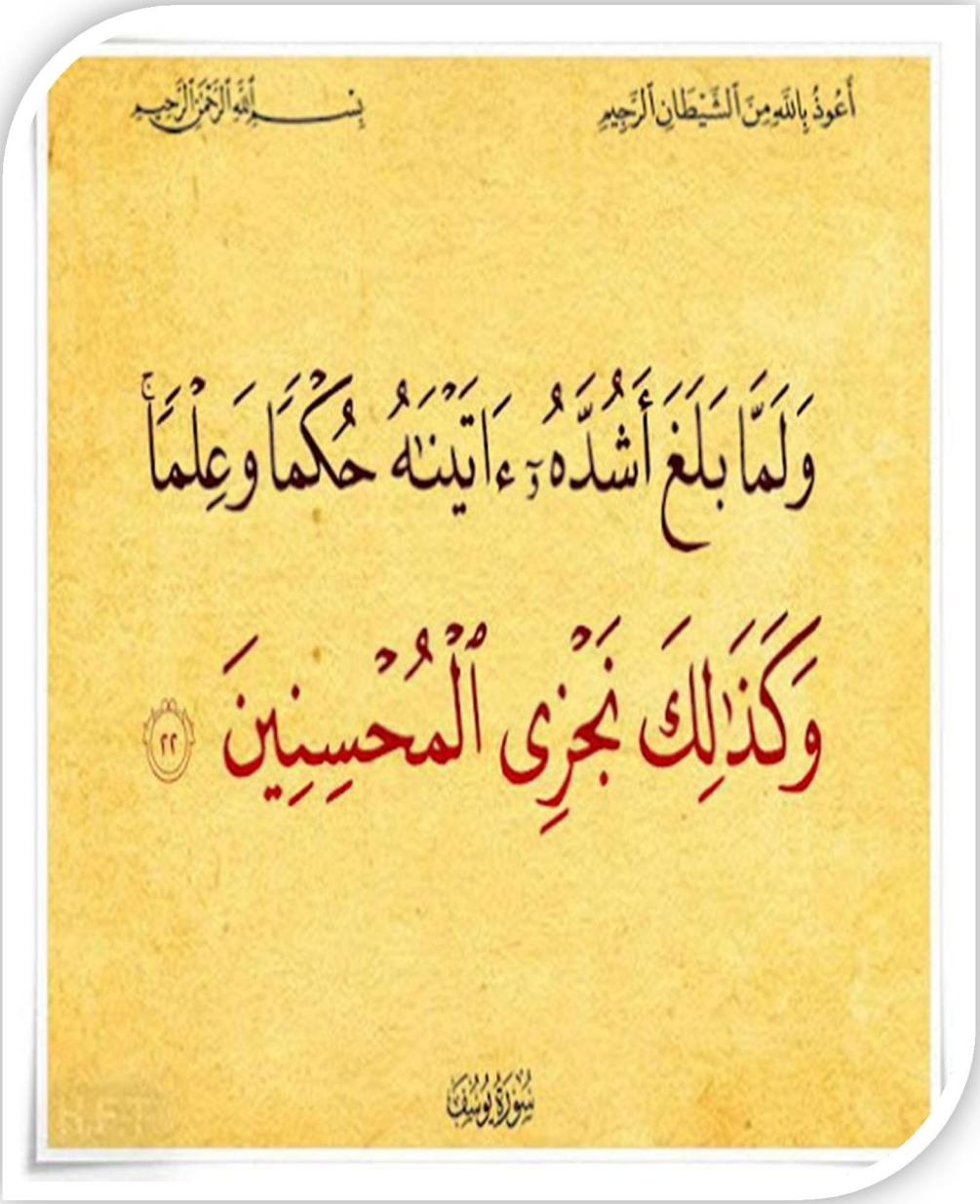
سارة شيخ

إشراف الأستاذة الدكتورة:

بوضياف نوال

2016 / 2015

بسم الله الرحمن الرحيم


أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ
وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُۥٓ ءَاتَيْنَٰهُ حُكْمًا وَعِلْمًا ۚ
وَكَذَٰلِكَ نَجْزِى ٱلْمُحْسِنِينَ ﴿٢٢﴾
سورة يوسف

إهداء

أهدي هذا العمل البسيط

إلى من أرضعتني الحب والحنان إلى

والدتي الحبيبة

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء إلى

والدي الحبيب

وإلى القلوب الطاهرة والنفوس

البريئة إلى رياحين حياتي إخوتي

الشكر و التقدير

قال الله تعالى:﴿ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين ﴾.(النمل .١٩)

وقوله صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" نحمد الله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى انجاز هذا العمل فنحمده ونشكر فضلة كما ينبغي لجلاله وجهه وعظيم سلطانه.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلي أستاذتي الفاضلة الدكتورة/ **نوال بوضياف** علي إشرافها وإفادتي من علمها.

كما يسعدني ويشرفني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والاحترام للمناقشين هذه الرسالة من ملاحظات سيادتهم القيمة والثرية، داعيا الله سبحانه وتعالى أن يمتعهم بالصحة والسعادة.

كما أتقدم بجزيل الشكر لكل من ساهم في هذه الرسالة سواء من نصح ودعم
وتوجيه أو مشاركه من قريب أو من بعيد .

الطالبة الباحثة

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة المعرفة إلى العلاقة بين التوافق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف(المسيلة)، وقد اعتمدت الطالبة الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لا ثبات فرضيات البحث، حيث أجرت بحثها على عينة تتكون من **(36)**أستاذ وأستاذة من قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة وتم اختيارها بطريقة قصدية، وقد توصلت الطالبة الباحثة إلى نتائج التالية:

- أن مستوى التوافق النفسي لأساتذة قسم علم النفس كان مرتفع في المقابل مستوي كان مستوى التوافق المهني كان متوسط.
- كما توصلت الدراسة إلى العلاقة طردية ضعيفة بين التوافق النفسي والتوافق المهني تساوى **(0.151)**وهو معامل ارتباط سلبي ضعيف.
- عدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- عدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير(الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

ملخص الدراسة باللغة الانجليزية:

This study aims to find out the relationship between the psychological and professional consensus among professors of Psychology Department, University of **Mohamed Boudiaf** and had adopted the student researcher descriptive research hypotheses not relational persistence, where her research conducted on a sample of (36) Professor and Professor of the Department of psychology, University of **Mohamed Boudiaf** with chosen liquefied groups', requesting has the following results: researcher

Psychological compatibility level of professors Psychology Department was elevated in return average level professional compatibility

- As the study found a relationship between psychological compatibility and weak function of compatibility of vocational equality (0.151) is a weak negative correlation.
- Not found statistically significant differences in the level of psychological compatibility due to variable (sex, qualifications, experience).
- Not found statistically significant differences in the level of professional compatibility due to variable (sex, qualifications, experience).

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
1- آية قرآنية.	I
2- الاهداء.	II
3- الشكر وعرفان.	III
4- ملخص الدراسة باللغة العربية.	IV
5- ملخص الدراسة باللغة الانجليزية.	V
الفهارس	
1- فهرس المحتويات .	VI-IX
2- فهرس الأشكال.	IX
3- فهرس الجداول .	X-XI
4- فهرس الملاحق	X
مقدمة	أ- ب
الدراسة النظرية	
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
1-1 -الإشكالية.	5
1-2- تحديد الفرضيات.	8
1-3- متغيرات الدراسة .	9
1-4- أهمية الموضوع الدراسة.	9
1-5- أهداف الدراسة .	10
1-6- تحديد المفاهيم الجزئية.	10
1-7-الدراسات السابقة .	11
خلاصة الجزئية.	20
الفصل الثاني : التوافق النفسي.	
تمهيد .	22

2-1- مفهوم التوافق النفسي.	23
2-2- أبعاد التوافق النفسي.	33
2-3- أساليب التوافق النفسي.	35
2-4- معايير التوافق النفسي.	36
2-5- بعض النظريات المفسرة للتوافق النفسي.	39
2-6 العوامل المساعدة علي تحقيق التوافق النفسي:	43
2-7- عوامل سوء التوافق النفسي:	46
2-8- قياس التوافق النفسي.	48
خلاصة جزئية	51
الفصل الثالث: التوافق المهني	
تمهيد .	53
3-1- تعريف التوافق المهني .	54
3-2- مظاهر التوافق المهني .	55
3-3- مظاهر سوء التوافق المهني .	56
3-4- العوامل المؤثرة التوافق المهني	57
3-5-بعض نظريات التوافق المهني .	59
3-6- قياس التوافق المهني .	64
3-7- علاج مشكلات التوافق المهني .	65
3-8- علاقة التوافق المهني بالتوافق النفسي	66
خلاصة جزئية .	68
الفصل الرابع: الاستاذ الجامعي	
تمهيد .	70
4-1- تعريف الجامعة.	71
4-2- نشأة الجامعة الجزائرية .	72
4-3- مفهوم الأستاذ الجامعي	72
4-4- خصائص الأستاذ الجامعي .	73
4-5- أهم أدور الأستاذ الجامعي .	76
4-6- حاجات الأستاذ الجامعي .	79

4-7- عوامل التأثير على الأستاذ الجامعي .	80
4-8- واقع تكوين الأستاذ الجامعي في الجزائر .	82
خلاصة جزئية .	84
الدراسة الميدانية	
الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية	
تمهيد	87
5-1- الدراسة الاستطلاعية	88
5-1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية.	88
5-1-2-المفاهيم الاجرائية للدراسة الاستطلاعية .	88
5-1-3- المنهج وعينة الدراسة الاستطلاعية.	89
5-1-4-أدوات الدراسة الاستطلاعية.	89
5-2- الدراسة الأساسية	92
5-2-1- متغيرات الدراسة الأساسية	92
5-2-2- منهج الدراسة الأساسية	92
5-2-3 عينة الدراسة الأساسية	93
5-2-4- حدود الدراسة الأساسية	95
5-2-5أدوات الدراسة الأساسية وكيفية تطبيقها	96
5-2-6 أدوات الدراسة الأساسية	97
5-2-7 الأساليب الإحصائية	102
خلاصة جزئية	103
الفصل السادس: عرض والتحليل النتائج	
تمهيد	105
6-1-عرض وتحليل النتائج الدراسة على أساس تساؤلات.	106
6-1-1-عرض نتيجة السؤال الأول .	106
6-1-2-عرض نتيجة السؤال الثاني	110
6-2-عرض وتحليل نتائج الدراسة على أساس تساؤلات و فرضيات الدراسة .	115
6-2-1- عرض نتائج السؤال الثالث وفرضياته	115
6-2-2-عرض نتائج السؤال الرابع وفرضياته.	116
6-2-3- عرض نتائج السؤال الخامس وفرضياته	123

خلاصة الجزئية.	133
الخاتمة.	134
التوصيات والاقتراحات.	135
قائمة المراجع.	
الملاحق.	

فهرس الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	يمثل رسم توضيحي للتوافق السهل	31
2	يمثل رسم توضيحي للتوافق الصعب	31
3	رسم توضيحي لنظريات التوافق النفسي.	43
4	يوضح هرم ماسلو للحاجات	62
5	رسم توضيحي لأدوار الأستاذ الجامعي	79
6	يوضح أفراد عينة الدراسة الأساتذة في الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	94
7	يوضح أفراد عينة الدراسة الأساتذة في الدراسة الأساسية حسب متغير سنوات الخبرة	95
8	يوضح أفراد عينة الدراسة الأساتذة في الدراسة الأساسية حسب متغير المؤهل العلمي.	95

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يمثل حاجات الأستاذ الجامعي	80
2	يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية للأساتذة حسب متغيرات الدراسة	89
3	يوضح معاملات الاتساق الداخلي لمقياس التوافق النفسي	90

4	يوضح معامل التميزي لمقياس التوافق المهني	91
5	توزيع عينة الأساتذة في الدراسة وفقا لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة	94
6	عدد الاستمارات الموزعة وغير المسترجعة والمحللة إحصائيا	97
7	أبعاد التوافق النفسي وعبارات كل بعد	97
8	يوضح معاملات الاتساق الداخلي لاختبار التوافق النفسي	98
9	يوضح أوزان بدائل مقياس التوافق المهني	99
10	يوضح مستويات(تقديرات) مقياس التوافق المهني	99
11	يوضح معامل صدق التميزي لمقياس التوافق المهني	100
12	يوضح حساب معامل ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية	101
13	حساب متوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مقياس التوافق النفسي	106
14	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات مقياس التوافق النفسي.	109
15	يبين حساب متوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مقياس التوافق المهني	110
16	يبين حساب متوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات مقياس التوافق المهني	114
17	يبين معاملات الارتباط بين التوافق النفسي والتوافق المهني	115
18	يبين نتائج المتوسط والانحراف وقيمة اختبار"T" لدلالة الفروق التي تعزى لمتغير الجنس(ذكر، أنثى) في مجالات مقياس التوافق النفسي	117
19	يبين نتائج المتوسط والانحراف وقيمة اختبار"T" لدلالة الفروق التي تعزى لمتغير المؤهل علمي(دكتوراه، ماجستير) في مجالات مقياس التوافق النفسي	119
20	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أفراد عينة الأساتذة لمستويات سنوات الخبرة في مقياس التوافق النفسي	121
21	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لقياس التوافق النفسي لدي أساتذة قسم علم النفس تبعا لمتغير سنوات الخبرة	122

22	يبين نتائج المتوسط والانحراف وقيمة اختبار"T" لدلالة الفروق التي تعزى لمتغير الجنس(ذكر، أنثى) في مجالات مقياس التوافق المهني.	124
23	يبين نتائج المتوسط والانحراف وقيمة اختبار"T" لدلالة الفروق التي تعزى لمتغير المؤهل علمي(دكتوراه، ماجستير) في مجالات مقياس التوافق المهني	126
24	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أفراد عينة الأساتذة لمستويات سنوات الخبرة في مقياس التوافق المهني	129
25	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لقياس التوافق المهني لدي أساتذة قسم علم النفس تبعا لمتغير سنوات الخبرة	131

فهرس الملاحق

ملحق رقم(1): مقياس التوافق النفسي.
ملحق رقم(2): مقياس التوافق المهني.

مقدمة

إن الوظيفة الأساسية للجهاز النفسي للفرد، هي جعله متوازنا ومتكيفا نفسيا وسلوكيا مع كل المتغيرات النفسية والاجتماعية التي يحتك بها الفرد في بيئته الخارجية بهدف الوصول إلى الرضا النفسي والاجتماعي والذي يحققه من خلال مؤشر هام يرتبط بالمعاش النفسي للفرد وكذا نوعية استجاباته للمثيرات الخارجية والذي يتمثل في التوافق النفسي.

ويعتبر هذا الأخير من المفاهيم الأساسية في الصحة النفسية حيث أن جميع سلوكيات الإنسان الناجحة أو الفاشلة ما هي إلا محاولات للتوافق، كما يسعي الإنسان في مختلف مجالات حياته إلي تحقيق التوافق النفسي الذي يؤدي به للاستقرار النفسي، ولتحقيق ذلك يعمل الفرد جاهدا من بداية حياته حتى نهايتها مركزا علي اختيار الشيء المناسب لنفسه، ولأنه كل متكامل فإن توافقه في مجال ما مرتبط بتوافقه في مجلات الأخرى، ومن هنا تكمن أهمية دراسة التوافق النفسي بصفة عامة والتوافق المهني بصفة خاصة لدى الأستاذ الجامعي.

فالأستاذ المتوافق مهنيا يكون باستطاعته أداء مهامه وواجباته المهنية بنجاح قادرا على تحقيق الأهداف التعليمية على العكس من ذلك فإن كان الأستاذ يعاني من سوء التوافق.

وبالتالي تحقيق توافقه النفسي والمهني حيث يكون هذا الأخير نتيجة لتلاءم الفرد مع ظروف بيئته المهنية المادية والاجتماعية؛ وبالتالي تحسين أداء العامل؛ ولهذا يجب الاهتمام والسعي لأن يحقق الأستاذ أكبر قدر ممكن من التوافق وهذا ما سعت هذه الدراسة البحث فيه والوقوف عند العلاقة بين التوافق النفسي والتوافق المهني لدى الأستاذة قسم علم النفس جامعة محمد بوضياف – مسيلة– متضمنة ستة فصول مقسمة كما يلي:

الفصل الأول: والمعنون **بالإطار العام لإشكالية الدراسة** والذي تناولنا فيه إشكالية الدراسة، والفرضيات التي عمدنا على التحقق منها، إضافة إلى أهمية ودواعي اختيار الموضوع، وكذا الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها والإشارة إلى مفاهيم الدراسة وفي الأخير ذكر بعض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: والذي خصص للتوافق النفسي وتناول تعريف التوافق النفسي أبعاد التوافق النفسي أساليب التوافق النفسي معايير التوافق النفسي بعض النظريات المفسرة للتوافق النفسي العوامل المؤثرة في التوافق النفسي قياس التوافق النفسي.

وقد خصص **الفصل الثالث:** للتوافق المهني من حيث تعريف للتوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، مظاهر سوء التوافق المهني، العوامل المؤثرة التوافق المهني نظريات التوافق المهني، قياس التوافق المهني، علاج مشكلات التوافق المهني علاقة التوافق المهني بالتوافق النفسي، وأخيرا الخلاصة الجزئية للفصل.

أما **الفصل الرابع:** من الدراسة فقد خصص لموضوع الأستاذ الجامعي وتضمن تعريف الجامعة، نشأة الجامعة الجزائرية، مفهوم الأستاذ الجامعي، خصائص الأستاذ الجامعي أهم أدور الأستاذ الجامعي، حاجات الأستاذ الجامعي، عوامل التأثير على الأستاذ الجامعي، واقع تكوين الأستاذ الجامعي في الجزائر، خلاصة جزئية.

كما احتوى **الجانب الميداني** على فصلين هما:

الفصل الخامس: يحتوى على إجراءات الدراسة الميدانية، وقد تم تقسيم هدا الإجراء إلى قسمين: الأول ويضم إجراء الدراسة الاستطلاعية والثاني إجراءات الدراسة الأساسية.

أما **الفصل السادس:** خصص لعرض وتحليل ومناقشة النتائج التوصل إليها على ضوء الفرضيات، خاتمة، توصيات واقتراحات، المراجع، الملاحق.

الدراسة النظرية

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-1- الإشكالية.

1-2- تحديد الفرضيات.

1-3- متغيرات البحث.

1-4- أهمية الدراسة .

1-5- أهداف الدراسة .

1-6- تحديد المفاهيم الإجرائية.

1-7- الدراسات السابقة .

1-1-الإشكالية:

تعد الجامعة من قمة الهرم التعليمي، ليس لمجرد كونها أخر مراحل النظام التعليمي وحسب؛ بل لأنها تتحمل مسؤولية كبيرة في تكوين الطالب الجامعي، علميا وفكريا وثقافيا وقوميا، وتنمية أهم ثروة يمتلكها المجتمع وهي الثروة البشرية.

وبهذا فهي تمثل قمة التراكمات الثقافية والعلمية والفكرية التي أبدعها الإنسان الواعي خلال مسيرته الحضارية، وأداة المجتمع في قياداته في مختلف الميادين: الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية.

كما تحتاج المؤسسة الجامعية لأداء وظيفتها إلى عنصر ذي أهمية كبيرة، يتمثل في هيئة التدريس (الأستاذة الجامعي) ويعد هذا الأخير حجر الزاوية في العملية التعليمة، وهو القائم بهذه العملية بوصفه ناقلا للمعرفة و مسئولا عن السير الحسن للعملية البيداغوجيا في الجامعة.

ومن مسلم به أن الأستاذ الجامعي هو العضو الفعال والأساسي لتنفيذ هذه الوظائف؛ فلا يقتصر دوره على مجرد القدرة على توصيل المعلومات بصورة صحيحة للطلبة فحسب، بل إن الأستاذ الجامعي بغض النظر عن اختصاصه، إنسانيا كان أو علميا، تربوي قبل كل شيء لذا عليه فهم الأسس الاجتماعية للتربية، والمساهمة بفعالية في إرشاد طلابه وتوجههم.**(عبد الله، إبراهيم ، ص3)**

كما يعد الأستاذ الجامعي أيضا الأستاذ والباحث وعضو فاعل في مجتمعه والمجتمع الإنساني عموما وهذا إن دل على شيء إنما يدل على تنوع المسؤوليات والواجبات الملقاة على عائقه وفي هذا المقام فقد أشارت عدة دراسات إلى أهمية هذه الشريحة بمختلف جوانبها كدراسة **إبراهيم أحمد، وأبودف (2002) صالح (2010) عبد الناصر(2012)** بالإضافة إلى

مداخلة كل من **مجاهد وبعلى وضياف(2014)** بعنوان "**إدراك طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة الخصائص الأستاذ الجامعي الناجح كمد خل لجودة التعليم**" .

ومداخلة **هادي (2009)** تحت عنوان "**أخلاقيات التعليم الجامعي**" ومداخلة **صاري**؛ حيث تطرقت إلى "**التقويم وأثاره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي**".

ومما لاشك فيه أن مهنة الأستاذة الجامعي تحتاج إلى كثير من الصفات المهنية والتي من الواجب أن يتمتع بها حيث تجمع بين الخصائص العلمية والخصائص الشخصية، ولعل من بين الأسباب التي تجعل الأستاذ الجامعي ناجح هو الاتزان النفسي وبذلك تحقيق نوعا من التوافق النفسي.

ويعتبر هذا الأخير مفهوم مركزي في علم النفس بصفة عامة وفي الصحة النفسية بصفة خاصة، حيث اهتم الكثير من المختصين بدراسة سيكولوجية الشخصية بإعطاء التوافق النفسي موقفا واضحا في دراستهم العلمية الدقيقة، وهو حالة يتم فيها إشباع حاجات الفرد من جانب مطالب البيئة ومن جانب أخر إشباعا تاما والتوافق النفسي هو الاتساق بين الفرد والهدف أو البيئة الاجتماعية. **(شاذلي،2001:74)**

ومجال العمل يعد من أهم الميادين التي على الفرد أن يحقق أكبر قدر ممكن من التوافق فيها، وذلك نظرا لكونه يقظى معظم وقته فيه وأهميته في حياته ومكانته الاجتماعية، فالتوافق المهني يعد عملية دينامية مستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية. **(عوض ،1987:11)**

ومهنة التدريس من بين هذه المهن؛ فالأستاذ المتوافق مهنيا يكون باستطاعته أداء مهامه وواجباته المهنية بنجاح و قادر على تحقيق الأهداف التعليمية على العكس من ذلك فإن كان الأستاذ يعاني من سوء التوافق المهني، وبالتالي عدم القدرة على الأداء

الجيد وفشل العملية التعليمية؛ ففعالية العمل التعليمي الجامعي لا تتوقف على كفاءة الأستاذ فقط بل حتى العوامل النفسية (التوافق النفسي) لها دور في تحقيق ذلك.

ومن ثمة فان الأستاذ يعد الركيزة الأساسية لتطور ورقي بمجتمع ويقول "عوته" "**مستقبل الأمة نابع من طاقات عناصرها الفتية**". **(القاضي،2012 :30)**

وقد حظي التوافق المهني للأستاذ الجامعي بعدة دراسات أهمها دراسة **طه وياسين** والتي هدفت إلى معرفة علاقة التوافق المهني بالضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة، ودراسة الأمريكية **لاوراتا (orata) (1999)** والتي تناولت مشكلات أعضاء التدريس المقررات التربوية بجامعة **أوهايو (Ohio)** وارتباطها بالتوافق المهني لديهم، دراسة **مريم تسكتان (1998)**، ودراسة **السمادوني(2001)**.

ولهذا يجب على دول العالم الاهتمام بهذه الشريحة من المجتمع (الأستاذ الجامعي) ومن هنا فإن دراسة موضوع التوافق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني للأستاذ الجامعي يعد مهما بسبب أهمية عينة البحث في المجتمع وأهمية المتغيرين لكونهما من صميم الحياة اليومية.

وفي دراستنا الحالية ومحاولة منا لمعرفة علاقة التوافق النفسي بالتوافق المهني لدى عينة من أساتذة قسم علم النفس وعلى ذلك ارتأينا أن نصوغ أسئلة الدراسة وتمثلت فيما يلي:

1- ما مستوى التوافق النفسي لدى أستاذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

2- ما مستوى التوافق المهني لدى أستاذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

3- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف المسيلة ؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

1-2- تحديد الفرضيات:

تم بناء فرضيات الدراسة انطلاقا من استطلاع الواقع لأفراد عينة الدراسة ووفقا لتحديد المنهجي لمشكلة والتساؤلات أعلاه كما تم اشتقاق فرضيات من الدراسات السابقة وعليه تم صياغة الفرضيات التالية كما يلي:

1- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والتوافق المهني لدى عينة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ؟

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

1-3- متغيرات الدراسة:

بناء على الفرضيات يمكن تحديد متغيرات البحث وموقعها وهي كما يلي:

الفرضيات الأولي:

وهي فرضية إحصائية تبحث عما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

الفرضية الثانية:

وهي فرضية إحصائية تبحث عما إذا كانت هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في التوافق النفسي وفق لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، المؤهل علمي(ماجستير، دكتوراه) سنوات الخبرة(أقل من 5سنوات، من 5إلى 10سنوات، أكثر من 11سنة).

الفرضيات الثالثة:

وهي فرضية إحصائية تبحث عما إذا كان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني وفق لمتغيرات(الجنس (ذكر، أنثى)، المؤهل علمي(ماجستير، دكتوراه)سنوات الخبرة(أقل من 5سنوات، من 5إلى 10سنوات، أكثر من 11سنة).

1-4- أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الدراسة في الحالية في أهمية متغيراتها التوافق النفسي والتوافق المهني.
- تركز الدراسة على فئة(الأستاذ الجامعي) مهمة في المجتمع كلل وفي الوسط الجامعي على وجه الخصوص.

- تعد بمثابة طرح علمي تفتقر إليه لمكتبة علم النفس والعلوم الاجتماعية – على حد علم الطالبة الباحثة –.
- قد تساهم هذه الدراسة في فتح أفاق جديد أمام الباحثين لتناول هذا الموضوع بطرق وأساليب علمية مختلفة ومن جوانب متعدد.
- قد يتيح هذا الجهد فرصة لتصميم وإعداد بعض البرامج الإرشادية والتي يمكن أن تساعد في تحسين جوانب التوافق النفسي والمهني لدى الأستاذة بصفة عامة .
- ترجع أهمية هذه الدراسة في أنها من القلائل – على حد علم الطالبة الباحثة – التي تناولت علاقة بين التوافق النفسي التوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي.

1-5- أهداف الدراسة: سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الأساسية وهي كالتالي:

- التعرف على مستوى التوافق النفسي لدى أساتذة قسم علم النفس بالجامعة المسيلة .
- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بالجامعة المسيلة.
- معرفة العلاقة بين التوافق النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة قسم علم النفس بالجامعة المسيلة.
- الكشف عن الفروق في التوافق النفسي لدى أساتذة تخصص علم النفس تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).
- الكشف عن الفروق في التوافق المهني لدى أساتذة تخصص علم النفس تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

1-6- تحديد المفاهيم الإجرائية:

وقد اشتمل موضوع الدراسة على المفاهيم الإجرائية التالية:

التوافق النفسي: هو مجموع الدراجات التي تحصل عليها أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة على فقرات المقياس التوافق النفسي **لإجلال محمد سرى (1986)** والمستخدم في الدراسات الحالية.

التوافق المهني: هو تلك الدرجات التي تحصل عليها أساتذة قسم علم النفس في الفقرات المقياس التوافق المهني للباحثة **بن غربال سعيدة(2015)** المستخدم في الدراسات الحالية.

أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة: وهم الأفراد الذين مازالوا يزاولون تدريس في قسم العلم النفس بجامعة المسيلة في الموسم الجامعي **2016/2015.**

1-7- الدراسات السابقة:

تكتسي الدراسات السابقة أهمية بالغة في البحث العلمي، حيث تضمن للباحث تكوين خلفية نظرية عن موضوعه لبيني على أساسها بحيث، وهذا يدفع كل باحث إلى بحث في دراسات وبحوث ذات الصلة بموضوعه، ولأجل هذا سعت الطالبة الباحثة إلي البحث عن الدراسات ذات الصلة بالموضوع فقد توفر لنا مجموعة من الدراسات منها (المحلية، العربية، والأجنبية)حسب ما يتعلق بكل متغير من المتغيرات أما فيما يتعلق بالعلاقة بين المتغيرين فكانت نادرا جيدا – في حدود علم الطالبة الباحثة – وقد تم عرض الدراسات المحصل عليها علي التصنيف التالي :

1 – الدراسات المحلية.

2- الدراسات العربية.

3 – الدراسات الأجنبية.

وقد تم عرض هذه الدراسات وفق التسلسل الزمني .

1-7-1- الدراسات المحلية:

❖ بن عمارة سمية (2007):

صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي وهدفت للتعرف على كل من الصراع الذي يعيشه الطالب العامل وتوافقه مهنيا بغرداية على عينة تكونت من **(150)** طالب والطالبة العالمين بالمركز الجامعي شملت الجنس (الذكر، الأنثى) الحالة العائلية (متزوجين غير متزوجين) وسنوات العمل، وقد استخدمت كل من استمارة صراع الأدوار واستمارة التوافق المهني ومن النتائج التي توصلت إليها:

- لا توجد فروق في الصراع الأدوار حسب الجنس و الحالة العائلية والسنوات العمل.
- هناك علاقة بين الصراع الأدوار التوافق المهني لدى الطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية.

❖ لبوازدة (2011):

موضوع دراسة تأثير الضغط النفسي على التوافق النفسي الاجتماعي لدى الطلبة الجامعين بجامعة الجزائر **(2)** حيث هدفت إلى التعرف على مدى شعور عينة من الطلبة وعلاقة ذلك بتوافقهم النفسي الاجتماعي حيث تكونت عينة من **(331)** طالب وطالبة ومن النتائج التي توصلت إليها أنها:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي الاجتماعي تبعا لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق جوهرية في درجات التوافق النفسي الاجتماعي بين الطالب الطالبات.

❖ بوشاشي (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة القائمة بين السلوك العدواني والتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة الجامعة تيزي وزو ثم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتكونت

عينة البحث من **(340)** طالبا وطالبة وبعد جمع التفريغ ومعالجة البيانات تم وصل إلى نتائج ألا وهي :

- أن لدى طلبة الجامعة سلوكا عدواني متوسط.
- أن طلبة الجامعة يتميزون بتوافق نفسي اجتماعي متوسط.
- وجدت انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق النفسي الاجتماعي بين الجنسين.

❖ بن غربال (2014):

هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة في ضوء متغيرات(الجنس، التخصص العلمي، والخبز المهنية) وقد تكونت عينة الدراسة من **(150)** أستاذا من جامعة مجمد خيضر بسكرة للموسم الجامعي **2013-2014** معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي وقد استخدمت مقاييس لكل متغيرين وقد توصلت إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني للأستاذ الجامعي وهي موجبة.
- ويتمتع الأستاذ الجامعي بمستوى التوافق المهني مرتفعا.
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعين لتعزى لمغير الجنس.
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعين لتعزى لمغير تخصص العلمي.
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعين تعز لمتغير الخبرة المعينة.

1-7-2-الدراسات العربية:

❖ دراسة غالي (1980):

العلاقة بين التوافق المهني وبين بعض المغيرات الانفعالية للمدرسين العالمين في الكويت استهدفت هذه الدراسة قياس التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية لدى مدرسي المرحلة الثانوية ومدرسي الدراسات العملية في الكويت، تكونت عينة الدراسة من **(400)** مدرسا في المرحلة الثانوية و**(114)** مدرسا للدراسات العملية واستخدمت مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث ومقياس القلق صريح الذي أعده **(تايلز)** ومقياس الاتزان الانفعالي وبعد تطبيق هذه المقاييس على عينة الدراسة وتحليل البيانات إحصائيا، كان من أهم نتائج أن التوافق المهني يرتبط ارتباطا سلبا باضطراب البعد الانفعالي.

❖ دراسة الفاروق (1986):

تناولت هذه الدراسة موضوع الفاعلية في علاقتها بالتوافق النفسي لدى الشباب المصري وتكونت العينة الدراسة من **(90)** طالب وطالبة جامعية عين شمس وهدفت إلى تحديد العلاقة بين الفاعلية والتوافق النفسي ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث فما يخص الفاعلية.

❖ المنير(1989):

موضوع الدراسة حول التوافق النفسي لدى طالبات المدينة الجامعة الأزهر وعلاقته بمتغيرات التوافق المدرسي ،التخصص، مدة الإقامة بالمدينة الجامعية حيث قدرة العينة قوامها**(680)** طالبة وكانت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المدرسي بين الطالبات الإقامة الداخلية والخارجية لصالح طالبات الإقامة الخارجية، وكذا وجود فروق ذات دلالة في التوافق بين الطالبات اللاتي يسكن المحافظات النائية باللاتي يسكن محافظات القرية.

❖ **دراسة عثمان (1999):**

التوافق المهني وعلاقته بموقع الضبط لدى مدرسي المرحلة الثانوية في اليمن استهدفت هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين التوافق وموقع الضبط عند معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة "**تعز**" في اليمن على عينة تكونت من **(272)** مدرسا ومدرسة، واستخدمت مقياس التوافق المهني وموقع الضبط من إعداد الباحثة، وبعد تطبيقها على أفراد العينة وتحليل البيانات إحصائيا باستخدام معامل الارتباط والاختبار التائى، وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد وتحليل التباين، أظهرت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

- وجود علاقة بدلالة إحصائية بين التوافق المهني وموقع الضبط، وكان الفرق بين الذكور والإناث في هذه العلاقة دالة إحصائيا ولصالح الإناث

❖ **دراسة الزبيدي (2000):**

الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة استهدفت هذه الدراسة معرفة علاقة الرضا المهني والصحة النفسية بالضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العراقية على عينة تكونت من**(200)** عضوا من أعضاء هيئة التدريس، و استخدمت مقاييس الضغوط النفسية والرضا المهني والصحة النفسية من إعداد الباحث، وبعد تطبيق هذه المقاييس على أفراد العينة وتحليل البيانات إحصائيا باستخدام معامل الارتباط الاختبار التائي وتحليل التباين، أظهرت أهم النتائج التي وصلت إليها الدراسة إليها الدراسة وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين الضغوط النفسية والرضا المهني من جهة، وبين الضغط النفسية والصحة النفسية من جهة أخرى وبدلالة إحصائية وكان الفرق بين الذكور والإناث لصالح الإناث.

❖ **دراسة العامري (2002):**

التوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسماته الشخصية استهدفت الدراسة الكشف عن علاقة التوافق المهني للأستاذ الجامعي اليمني بسمات الشخصية على

عينة مكونة من (**480**)عضو هيئة التدريس، شملت المراتب العلمية الثلاث (أستاذ، أستاذ مشترك، أستاذ مساعد)، وسنوات الخدمة (**10** سنوات فأقل، **11-10**سنة، **21** سنة فأكثر) والجنس(ذكور،إناث) والاختصاص(علمي، إنساني) ولقياس سمات الشخصية لدى الأستاذ الجامعي اليمني قامت الباحثة ببناء مقياس سمات الشخصية الذي تكونت من (**9**)سمات وزعت عليها مجموعة من الفقرات التي بلغت بصفة النهائية (**132**) فقرة أما مقياس التوافق المهني فقد قامت بتصميمه ويتكون من (**35**) فقرة صيغت على كل شكل عبارات تقريرية وبدائل متدرجة للإجابة عنها على وفق الإجراءات العلمية لبناء المقاييس النفسية، وبعد تطبيق المقاييس على أفراد العينة البحث وتحليل إجاباتهم إحصائيا كانت النتائج البحث ما يلي :

- كان متوسط درجات التوافق المهني لدى أفراد عينة البحث ولدى كل فئة من فئاتها اكبر من متوسط النظري للمقياس وبفرق دال إحصائيا.
- كان معامل الارتباط المتعدد بين التوافق المهني من جهة وبين سمات الشخصية من جهة أخرى (0.524).

1-7-3- الدراسات الأجنبية:

❖ **دراسة بم (1989) (pam):**

العلاقة بين التوافق المهني والمكافأة والقيم لدى أعضاء هيئة التدريس في المرحلة الثانوية في شمال بريطانيا، تكونت عينة الدراسة من(**686**) مدرسا ومدرسة استخدمت مقياس المهني ومقياس القيم وبعد تطبيقهما كان من أهم النتائج.

- وجود علاقة بدلالة إحصائية بيت التوافق المهني وبين القيم والمكافآت، إن الفرق في هذه العلاقة بين الذكور والإناث لم يكن بدلالة إحصائيا.

❖ **دراسة أوراتا(orata):**

بعنوان التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في التدريس المقررات التربوية أو هايو(Ohio) و ارتباطها بالتوافق المهني لديهم.

تكونت عينة الدراسة من (150) من أعضاء هيئة التدريس .

- **التعقيب عن الدراسات السابقة :**

من خلال عرضنا للدراسات السابقة نجد هناك تنوع في أهدافها وأدواتها و نتائجها ومدى علاقتها بالدراسة الحالية وعلى ضوء هذا التناول نحاول عرض ذلك في نقاط التالية:

❖ **أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة:**

نجد أن هناك الدراسات تناولت التوافق النفسي مثل **عبد الحق لبوازدة(2011)** ودراسة **بوشاشي سامية(2013)** ودراسة **عمر الفاروق(1986)** ودراسة **صف المنير(1989).**

ودراسات أخرى اهتمت بالتوافق المهني مثل **غالي(1980)**، دراسة **عثمان(1999)** ودراسة **الزبيدي(2000)**، دراسة **العامري (2002)** ودراسة **بم pem(1989).**

كما أن عينة الدراسة الحالية تكونت من أساتذة الجامعة (قسم علم النفس) وهي اتفقت مع عدد من الدراسات السابقة في عينة الدراسة **بم (pam)** ودراسة **اوراتا (orata) (1999)** ودراسة **العامري (2002)** ودراسة **بن غربال سعيدة (2014)** ودراسة **الزبيدي (2000).**

واشتركت الدراسة الحالية مع الحالية مع المعظم الدراسات في استخدمها المنهج الوصفي التحليلي، وبعض المتغيرات كالجنس.

واتفقت نتائج دراسات السابقة فيما بينها في وجود فروق بين الذكور والإناث في توافق المهني كالدراسة **عثمان (1999) والزبيدي (2000).**

اختلفت الدراسة الحالية مع باقي الدراسات السابقة في كل من العينة حيث نجد هناك دراسات تهتم بعينة عن الدراسة الحالية كدراسة **عمرالفاروق (1986)** لدى الشباب المصري ودراسة صف **المنير(1989)** لدى طالبات المدينة ودراسة **عبد الحق ليوازدة (2011)**ودراسة **بوشاشي (2013).**

علاقة بين المتغيرين التوافق النفسي بالتوافق المهني لا توجد ولا دراسة –على حد علم الطالبة الباحثة– إلا دراسة **الزبيدي (2000)** والتي كانت شبيهة نوعا ما حيث درست علاقة الرضا المهني بالصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

أما بالنسبة للفروق في التوافق النفسي بين الذكور والإناث أنها غير موجودة وهذا ما اختلفت فيه كل من دراستين **عبد الحق لبوزدة (2011)** ترى انه وجود فروق و دراسة **بوشاشي (2013)** ترى انه لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس.

❖ **أوجه الاستفادة الدراسات السابقة:**

ويمكن تلخصها في النقاط التالية:

- ساعدتنا في اختيار منهج الدراسة.
- ساعدتنا في تحديد متغيرات الدراسة .
- ساعدتنا في اشتقاق فرضيات الدراسة الحالية.
- ساعدتنا في عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها، وتقديم توصيات ومقترحات.
- ساعدتنا من الناحتين النظرية و المنهجية في بعض الأبحاث التي كانت لها علاقة بموضوع الدراسة.
- توفير الجهد بتزويدنا بأسماء الكتب و المراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة.

❖ **أوجه التميز للدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:**

- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة المعروضة بتناولها لموضوع التوافق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بالجامعة محمد بوضياف بالمسيلة .
- حسب حدود علم الطالبة الباحثة تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تناول هذا النوع من علاقة (التوافق النفسي والتوافق المهني).

خلاصة جزئية:

بناء على ما تطرقنا إليه في هذا الفصل والذي برز فيه الإطار العام للدراسة حيث تم فيه تحديد إشكالية الدراسة والمتعلقة بعلاقة التوافق النفسي بالتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وقد تم صياغة فرضيات الدراسة وذلك باعتماد على دراسات السابقة المشار إليها سالفا كما تم تحيد كل من أهمية و الأهداف الدراسة الحالية والتعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة، بإضافة إلى ذلك تم عرض الدراسات السابقة والتي تنوعت بين المحلية، العربية، الأجنبية، وقد تم التعقيب عليها وعليه سننطلق في شروع الجانب النظري من الدراسة بداية بالفصل التوافق النفسي.

الفصل الثاني: التوافق النفسي

تمهيد

1- مفهوم التوافق النفسي.

2- أبعاد التوافق النفسي.

3- أساليب التوافق النفسي.

4- معايير التوافق النفسي.

5- بعض النظريات المفسرة للتوافق النفسي.

6- العوامل المؤثرة في التوافق النفسي.

7- قياس التوافق النفسي.

خلاصة جزئية

تمهيد

تعتبر الصحة النفسية من أهم أساسيا التي يسعى الإنسان إليها حتى يتمكن تحقيق الاتزان؛ يعد التوافق النفسي إحدى ركائز الصحة النفسية لما له من أثر كبير في فترة حياة الفرد بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.

فالشخص المتوافق هو ذو شخصية متكاملة قادر على التنسيق سلوكه الهادف وتفاعله مع محيطه وبين حاجاته لذلك فالتوافق مفهوم جوهري وحساس في علم النفس حيث يهتم هذا الأخير بدراسة الجانب السيكولوجي للفرد ومن حيث دراسة توافقه وبمختلف أبعاد.

فما هو التوافق الذي يعتبر كموضوع لعلم النفس بكل تخصصاته التي شملت كل مجالات الحياة ؟ هذا ما سنتطرق إليه بتفصيل في هذا الفصل.

2-1- مفهوم التوافق النفسي:

❖ تعريف التوافق النفسي:

يتم التطرق إلي هذا المفهوم حسب المعاجم المختلفة ومنها لما ورد في:

- **معجم مصطلحات الطب النفسي:** تستخدم كلمة لوصف التكيف النفسي والاجتماعي أو مكان الإقامة الذي يتم وضع بياناته في تاريخ المرضي. **(الشربيني ،2)**

✓ **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية:** على انه مصطلحات سيكولوجي أكثر منه سيسيولوجيا ويقصد به اتحاد علاقة تناسق بين فرد، أو جماعة وموقف اجتماعي معين ويستخدم هذا اللفظ بمعني التكيف على الإطلاق. **(البدوي،8)**

✓ **معجم علم النفس والتربية:** تلاءم الكائن الحي مع بيئة، إما بتغير سلوكه أو بتغير بيئته أو بتغير هما معا. **(حطب وفهمي ،1984: 8)**

✓ **قاموس الشامل:** هو طريقة الدخول في علاقة وفاق أو ألفة أو توازن بين الشخص وذاته ومجموعته ونظمها الاجتماعية والثقافية في ثباتها وتغيرها. **(الصالح ،1999: 28)**

✓ **معجم الشامل للمصطلحات السيكولوجية والتحليل النفسي (انجلش-انجلش ENGLISH-ENGLISH(1958)):** على أن التوافق هو التوازن المنسق بين الكائن وما يحيط به من، بحيث تعمل كل الوظائف التي تحافظ على استمرارية الكائن بشكل سوي ولا يمكن التواصل إلي هذا التوافق التام فهو مجرد نهاية نظرية لمتصل (تدريج) من درجات التوافق الجزئي.

✓ **معجم العلوم السلوكية -ولمان (WOLMAN):** التوافق هو علاقة متسقة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد ومواجهة معظم متطلباته الجسمية والاجتماعية التي تفرض نفسها عليه .**(شاذلي ،2001: 71-74)**

وبناء علي ذلك نجد أن معظم تعريفات المعاجم للتوافق النفسي تقوم علي إبراز أهمية تقبل الذات من جهة، وتقبل الآخرين من جهة أخرى في عملية التوافقية، ونلاحظ

كذلك إن بعضها قد استحدث كلمة التكيف يبادل مع كلمة التوافق أما بالنسبة للعلماء الذي تطرقوا إلى تعريف التوافق النفسي نجد من بينهم:

- ✓ **حامد عبد السلام زهران:** والذي يرى إن التوافق النفسي عملية دينامية مستمر تتناول السلوك والبيئة(الطبيعة والاجتماعية) بالتغير والتعديل من يحدث توازن بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد وتحقيق متطلبات البيئة. **(زهران،2005:ص28)**
- ✓ ويقول **صلاح مخيمر (1978):** إن التوافق هو الرضا بالواقع المستحيل على هذا التغير وهذا (جمود وسلبيه واستسلام)، وتغير الواقع القابل للتغير وهذا (مرونة ايجابية وابتكار وصيرورة)، ويرى إن عملية التوافق تتضمن إما تضحية الفرد بذاتيته وفرضها على العالم الخارجي، فإذا فشل أصبح عصبيا وإذا نجح كان عبقريا.(**نفس المرجع السابق)**
- ✓ ويرى **احمد عزت راجح:** التوافق بأنه تغير في سلوك الفرد يناسب ما يحدث في البيئة من تغيرات ويكون ذلك عن طريق الامتثال للبيئة والتحكم فيها أو يجاد حل وسط بينه وبينها.**(حشمت ،2006: 45)**
- ✓ **كمال دسوقي:** التوافق عموما على انه تكيف الشخص بيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين التي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلقية. **(دسوقي،1985:32)**
- ✓ يعتبر **شافر(CHOBEN)** الحياة سلسة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج عن حاجته وقدرته على إشباع تلك الحاجات، ولكي يكون الفرد سويا لابد أن يكون توافقه مرنا وينبغي أن تكون لديه القدرة على استجابات منوعة تلاءم المواقف المختلفة.
- ✓ **شوبن (SHOBEN):** يعني شوبن بالتوافق السلوك المتكامل، وهذا الأخير يحقق للفرد أقصى حد من الاستغلال لإمكانيات الرمزية والاجتماعية التي يتفرد بها الإنسان وتؤدي إلي بقائه وتقبله للمسؤولية وإشباع حاجات الغير، وهذا التوافق يتميز بالضبط الذاتي

والتقدير للمسؤولية الشخصية والاجتماعية وهو توافق إيجابي يتضمن النضج الانفعالي.(**شاذلي،2001:76**)

ايزنك (EYZENK): الحالة التي تتناول حاجات الفرد ومتطلبة بالنسبة لبيئة التي تحقق له الإشباع الكامل. (**الداهري ،2008:15**)

لندكرين (LINDGREN)وآخرون: تلك العملية التي يقوم الشخص من خلالها بتعديل البيئة المحيطة به.

جابلن (GHAPLIN): علاقة انسجام الشخص مع البيئة المادية والاجتماعية.

(**الداهري، والكبيسي ،203**)

يعرف **لازاروزس (LAZAROS):** التوافق عملية تتضمن تعديل السلوك لمواجهة المواقف الجديدة ،والقدرة على الاستجابات المتنوعة التي تلاءم هذا المواقف.(**سرى، 43:2000**)

ونستنتج من خلال ما سبق ذكره من تعاريف بعض العلماء للتوافق النفسي هو توازن وانسجام في الوظائف الجهاز النفسي يعبر عنه من خلال سلوك واستجابات مع البيئة الخارجية التي يسعى الفرد لتحقيق من خلالها ذاته وانسجامه مع بيئته.

1-2 نبذة تاريخية حول مصطلح التوافق:

مفهوم التوافق مفهوم مستمد أساسا من علم البيولوجي على نحو محددته نظرية **تشارلس داروين (C. Darwin)** المعروفة بنظرية النشوء الارتقاء يشير هذا المفهوم عادة إلى أن الكائن الحي يحاول أن يوائم بين نفسه والعالم الطبيعي الذي يعيش فيه في محاولة منه من اجل البقاء.

فالأصول المبكرة إذن المفهوم التوافق ترجع إلي علم الحيوان وكان يستخدم باسم التكيف فالأنواع التي تستطيع التكيف مع المخاطر العالم الفيزيقي هي التي تستطيع البقاء. ثم أصبح هذا المفهوم يصف سلوك الإنسان كردود، أفعال العديد من المطالب والضغوط البيئية التي يعيش فيها كالمناخ وغيره من عناصر الطبيعة، ففي شهور الصيف يحاول الإنسان أن يخفف من ملابسه كي يتلاءم مع الجو الحار ،بينما في شهور الشتاء يحاول أن يتدثر في ملابسه ثقيلة تقيه من البرد وكذلك الحال بالنسبة للمسكن والطعام وغيرها، وقد استعار علم النفس المفهوم البيولوجي للتكيف واستخدم في المجال النفسي الاجتماعي تحت مصطلح التوافق ومن الطبيعي أن ينصب اهتمام علم النفس على البقاء السيكولوجي الاجتماعي للفرد أكثر مما ينصب على البقاء الطبيعي والبيولوجي **(شاذلي ،25:2001)**

❖ **الاتجاهات المختلفة في النظرة للتوافق النفسي:**

يوجد اتجاهان في النظرة للتوافق وهما:

- **التوافق كإنجاز:** ويقصد بتقييم درجة التوافق التي يحققها الفرد والحكم عليه بالتوافق من عدمه، وتوجد معايير مختلفة في تحديد التوافق كإنجاز أهمها:

✓ **المعيار الايجابي:** ويقصد إلي أي مدى توجد بعض المظاهر الايجابية لدي الفرد المراد تقييم درجة توافقه مثل الشعور بالراحة النفسية والسعادة، الكفاءة في العمل، تقبل الذات والآخرين، القبول الاجتماعي، وتكوين علاقات ملائمة مع الآخرين.

✓ **المعيار السلبي:** ويقصد به إلي أي مدى يخلو الفرد من مظاهر سؤ التوافق مثل الخلو من الأمراض السيكو فسيولوجية، التحرر من الميل لانطواء، التحرر من الميول المضادة للمجتمع، الخلو من مظاهر الاضطراب النفسي. **(حسيب،22:2006)**

- **التوافق كعملية:** ينظر هذا الاتجاه إلي التوافق علي انه عملية مستمرة، لذلك يركز على فهم كيف يتوافق الفرد، وما هي الأساليب والطرق التي يستخدمها لتحقيق التوافق، ولعل أهم الأساليب المستخدمة في تحقيق التوافق ما يلي:

✓ **المسايرة :** وهي أن تفعل ما يفعله الآخرون، لكن المسايرة ليست هي الأسلوب الأمثل دائما لتحقيق التوافق، كما أن الشخص المتوافق هو الذي يواجه صعوبات الحياة وليس هو الذي يحاول تحاشيها عن طريق المسايرة.

✓ **ضبط الدوافع والتحكم فيها وذلك حتى تسمح للظروف بإشباعها بطريقة مقبولة اجتماعيا.**

✓ **المواجهة والتماس العون الإلهي والمساعدة من الآخرين للتغلب على المشكلة.**

(حسيب،23:2006)

❖ **التوافق وبعض المفاهيم المشابهة:**

- **التوافق والتكيف:**

إن كثير من علماء السلوك الإنساني يستخدمون كلمة التوافق والتكيف علي حد سواء، وقد يرجع ذلك للتشابه بين المفهومين ولكي توضح ذلك لابد من دراسة هذين المفهومين للوقف على وجهات النظر المتعددة:

المفهوم النفسي للتكيف :

لغة كلمة تعني التألق والتقارب واجتماع الكلمة فهي نقيض التخلف والتنافر والتصادم، والتكيف في علم النفس هو تلك العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف الشخص بها أن يغير سلوكه ويحدث بذلك توافقا مع بيئته. **(فهمي ،11:1978)**

أما اصطلاحا فالتكيف في علم النفس مشتق أصلا من العلوم البيولوجية فقد كان حجر الزاوية في نظرية **تشارلز دارون (C. Darwin)**عن التطور وقد اتبعه البيولوجيون

في معالجة مشكلة الموائمة الطبيعية، واعتقد أن كثيرا من الأمراض البشرية نابعة أساسا من عملية الموائمة لضغط الحياة. **(فهمي ،18:1995)**

ويستخدم مصطلح التكيف بالاتساع الشديد، حتى أنه أصبح من العسير التميز بين المعاني المختلفة التي يتضمنها ومن الجدير بالذكر هنا أن محاولات التي تبذل الآن لتحديده تستعين أساسا بالمضمون البيولوجي الأصلي له ومعني ذلك إن التكيف يتوافق مع البيئة الفيزيقية والعضوية. **(السيد، 88:2013)**

معجم التربوي وعلم النفس: مصطلح في علم النفس يستخدم لوصف العمليات السلوكية التي يقوم فيها الإنسان متوازنا بين حاجاته المختلفة أو بين والعقبات التي تعترضه في محيطه. **(القيسي،2010: 48)**

وفي **معجم شرح المصلحات النفسية:** التكيف هو القدرة على التعامل مع المتغيرات الداخلية والخارجية دون اضطراب، ويستخدم التعبير للدلالة على تكيف الحواس للمؤثرات للضغوط النفسية **(الشربيني،17:2001)**.

وفي **معجم الموسوعي في علم النفس ج1:** يعرفه ذلك التوافق عضوية مع وسطها حيث تقضي الصيرورة الحياتية إعادة توافق دائمة لتوازن لا يكف عن أن يتحطم وتحدث هذه صيرورة بمجموعة من التبادلات التي لا تنقطع بين وسطه، في التأثير المزدوج للفرد في الشيء. **(أسعد ،706:2001)**.

وهنا لابد من التنويه إلى أن هناك خلط بين التوافق الخاص بالإنسان وبين التكيف الذي يعني الموائمة الإنسان والحيوان والنبات إزاء البيئة المادية التي يعيشون فيها وتتجلى الفروق بين التكيف والتوافق كالآتي:

1- التكيف اشمل من التوافق لأنه يشمل كما اشرنا أنفا لإنسان والحيوان والنبات في علاقتها مع البيئة، أما التوافق النفسي فيقتصر على التفاعل بين الإنسان والآخرين.**(الداهري،15:2008)**

2- إن يتضمن المسايرة للظروف وينكر دور الإنسان في تغييرها وكذلك يلغي دور الفروق الفردية بين الناس.

3- إن التوافق النفسي يظهر جانب الإرادة البشرية تغيير الواقع نحو الأفضل وهو بهذه الروحية أساس لتطور البشرية بما يمتلك الإنسان من قدرات مبدعة.

4- إن توافق النفسي حصيلة لجهود الإنسان تتضمن خبراته الماضية والحاضرة لانطلاق نحو المستقبل.

5- إن التوافق النفسي مسألة نسبية تختلف باختلاف قدرات الإنسان والثقافة الزمان والمكان.

(الداهري،الكبيسي، 205).

وعليه فالتكيف والتوافق النفسي هما بناء متماسك موحد السليم لشخصية الفرد وتقبله الأفراد الآخرين له و شعوره بالرضا والارتياح النفسي والاجتماعي إذ يهدف الفرد إلى تعديل سلوكه نحو مثيرات البيئة وتكوين ارتباطات وعلاقات توافق بينه وبين تلك المثيرات البيئية والمثيرات الاجتماعية.**(عطية، 12:2001 -13)**

❖ **التوافق والصحة النفسية:**

وعرف كلاين(Klein)الصحة النفسية بأنها العلم الذي يحاول مساعدة الناس على مواجهة مشكلاتهم وحلها بطريقة صحيحة وتقبلها إذا ما صعب التخلص منها.

(الدهري ،الكبيسي،206)

وتعرفها **منظمة الصحة العالمية:** هي حالة من الكمال الجسدي والنفسي والعافية الاجتماعية وليست مجرد الخلو من المرض أو العجز. **(منظمة الصحة،16:2005)**

إن مفهوم الصحة النفسية فيأخذ طريقا إيجابيا واسعا حيث انه يرتبط بقدر الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه **(فهمي،1995 : 16)**

وتعرفها **هنا أبو شهبة** علي أن توافق التكيفي التام أو الكامل بين الوظائف النفسية المختلفة، والقدرة علي مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ على الإنسان مع الإحساس بالسعادة والرضا لتأكد لذاته واستغلاله لقدرته وإمكانياته بصورة ايجابية يرضى عنها وتتفق مع فكرة وعقيدته. **(ابو شهبة ،34:2003)**

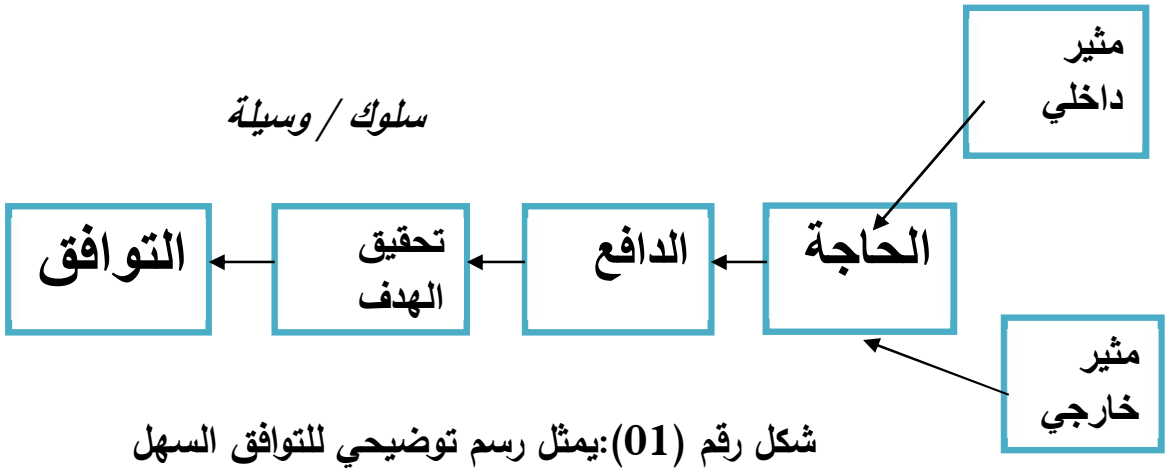
نلاحظ أن كثير من المؤلفين يوحدون بين الصحة النفسية وحسن التوافق ويرون أن دراسة الصحة النفسية ما هي إلا دراسة للتوافق وأن حالات عدم التوافق المؤشر للصحة النفسية، ويرى باحثون آخرون أن السلوك التوافقي ليس هو الصحة النفسية بل أحد مظاهرها فالصحة النفسية حالة أو مجموعة شروط والسلوك التوافق دليل توافرها.

(محمد علي ،شريت ،127:2004)

❖ **تحليل عملية التوافق النفسي:**

تبدأ عملية التوافق بوجود أو رغبة معينة تدفع الإنسان وتوجه سلوكه نحو غاية معينة أو هدف خاص يشبع هذا الدافع، ثم يظهر عائق ما يعترض سبيل الكائن الحي من الوصل إلى هدفه وعندما يعاق الكائن من الوصول إلي هدفه ويحبط إشباع دافعه يأخذ في القيام بكثير من الأعمال والحركات المختلفة لمحاولة التغلب علي هذا العائق وللصول إلي هدفه ،وبالوصول إلي الذي يشيع الدافع تتم عملية التوافق .**(الداهري ،73:2008)**

- **التوافق السهل** : يختلف توافق الشخص من موقف إلى أخر بحسب خبراته السابقة بالموقف والهدف والمطلوب تحقيقه، ففي المواقف البسيطة يتوافق معه بسهولة، ويصل إلي أهدافه بجهد قليل، باستجابات تعود عليها، وألف أداءها. **وشكل رقم (1)** يبن رسم توضيحا لعملية التوافق البسيط ونجد فيه أن الحاجة التي نشأت من مثير خارجي أو داخلي أدت إلى دفع الشخص لأن يسلك، فيصل إلى هدفه مباشرة، ويسد حاجته بدون جهد أو بجهد بسيط.

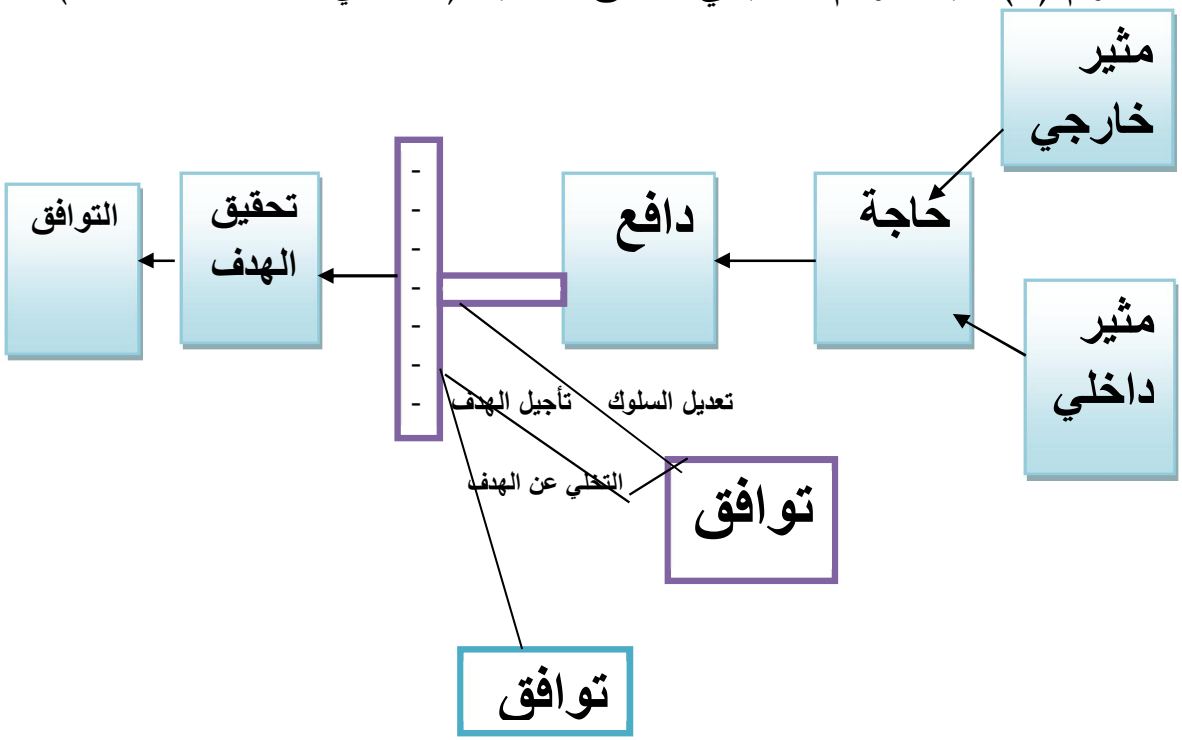


شكل رقم (01):يمثل رسم توضيحي للتوافق السهل

المصدر:(محمدعلي، شريت،134:2004)

- **التوافق الصعب:** أما المواقف التي فيها عوائق فإن الشخص يتوافق معها بصعوبة، لأنه يحتاج إلي زيادة جهوده وتعديل لاستجاباته لإزالة العوائق من طريقه أو تعديل هدفه تبديله حتى يستطيع تحقيقه، وقد لا ينفع هذا ولا ذاك فيترك هدفه، ويزيل حاجته أو يلجا إلى الحيل النفسية الدفاعية، **والشكل رقم (2)** يبن رسما توضيحا لعملية التوافق الصعب.

- **الشكل رقم (2): يمثل رسم توضيحي للتوافق الصعب (محمدعلي، شريت،135:2004)**



و من خلال هذا الشكل نجد أن الحاجة التي نشأت عن المثير داخلي أو خارجي، دفعت الشخص ليعمل علي تحقيق هدفه وجعله العائق ينوع في أساليب المواجهة الموقف والتي منها:

- زيادة الجهد للتغلب علي العائق.
- تعديل السلوك بما يساعد على تجاوز العائق.
- تعديل الهدف أو تبديله بهدف أخر يمكن تحقيقه.

✓ **خطوات عملية التوافق**

يمكن القول أن الأفراد المختلفين بمرور بخطوات محددة خلال عملية التوافق والتي تتم وفق المراحل التالي:

- تبدأ عملية التوافق بوجود استثارة للسلوك بتأثير دافع داخلي مثل الجوع أو بتأثير باعث خارجي مثل رغبات الأمن.
- وجود عائق يمنع الاستجابة أو الوصول إلى تحقيق الهدف، أو حدوث ظروف لا يوجد في خبرة الفرد السابقة للاستجابة والتعامل معه.
- يقوم الفرد بعدد من المحاولات بهدف الوصول الى الاستجابة الصحيحة، وقد ينجح في الوصول إلى الهدف ويستعيد اتزانه النفسي الذي اختل بسبب العائق، أو قد يفشل فالفرد في تحقيق هدفه، فيلجأ إلى أساليب غير مباشرة مثل استخدام آليات الدفاع، إذ قد يلجأ إلى أساليب مباشرة غير تكيفيه كالهرب أو أحلام يقظة. (**السيد عبيد،2008:58**) .

ولتوضيح عملية التوافق نسوق المثال التالي:

رغبة شاب (س) في الزواج من الفتاة (ص)، وتقدم لخطبتها، ووفق أهلها وأهله وتم الزواج بدون عقبات، أي تحقق الهدف بسهولة وبالأساليب المألوفة والمتعارف عليها.

أما إذ تقدم (س) لخطبة (ص) ورفض أبوها، هنا ظهر عائق في الموقف، يحبس (س)عن تحقيق هدفه ويمنعه من الزواج من (ص).فلو كان رفض والد(ص)شديدا ،ورغبته

(س) في الزواج غير قوية ،غير (س) هدفه إلى الزواج من الفتاة أخرى تقبله أسرتها، واشبع رغبته في الزواج بسهولة، وكان (س)لأسباب بسيطة عائق ضعيف وكانت رغبة (س) في الزواج من (ص) قوية، سعى (س) إلى أزله أسباب الرفض إزالة العائق وتزوج (ص). **(محمد علي ، شريت ،136:2004)**

2-2- أبعاد التوافق النفسي:

تتضمن عملية التوافق تفاعلا مركبا بمجموعة معتمدة من النظم الفكرية والانفعالية والسلوكية مع بعضها البعض وفي مقابل ذلك فإن القالب الديناميكي لمكونات الشخصية في تفاعل مستمر مع الظروف حياة الفرد الدائمة التغيير ومن ثمة فإن التوافق متعدد الأبعاد ويمكن وصفه في صورة عدد من التغيرات المتفاعلة.

- ✓ **التوافق الشخصي:**

إن التوافق الشخصي ما هي إلا مجموعة الاستجابات التي تدل على تمتع الفرد وشعوره بالأمن الذاتي وهو السعادة مع النفس والرضا عنها وإشباع الدوافع الداخلية الأولية الفيزيولوجية والثانوية المكتسبة ويعبر عن سلم داخلي حيث ينعدم الفراغ الداخلي ويتضمن كذلك التوافق الشخصي في: قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتعارضة توفيقا يرضيها جميعا إرضاء متزنا. **(www.ahewar.org)**

- ✓ **شروط تحقق التوافق الشخصي:**

ويتضمن السعادة مع النفس والثقة بها، والرضا عنها والشعور بقيمتها ،وإشباع الحاجات، التمتع بالأمن الشخصي والسلم الداخلي ،والشعور بالحرية في التخطيط للأهداف وتوجيه السلوك والسعي لتحقيقها ،ومواجهة المشكلات الشخصية وحلها، وتغيير الظروف البيئة ، والتوافق لمطالب النمو في مراحله المتتالية ،وهو ما يحقق بالأمن النفسي.**(سرى،36:2000)**

- الاعتماد على النفس.

- الإحساس بالقيمة الذاتية.
- الشعور بالحرية، والقدرة على توجيه لسلوك دون تدخل أو سيطرة من الآخرين.
- الشعور بالانتماء.
- التحرر من الميل للعزلة والانطواء.
- الخلو من أمراض العصابية. **(حسيب،21:2001)**

- **التوافق على مستوى التوافق الاجتماعية:** فهو يعني علاقة حسنة بين الفرد والبيئة وهو تغيير للأحسن، فالفرد يولد مزودا بأنواع شتي من الاستعدادات الجسمية والعصبية والنفسية، وهذه كلها تحتاج إلى تهذيب وتقوم الأسرة بجزء ويقوم الاتصال والاحتكاك بالمجتمع بالجزء الأخر إي أن البيئة تقدم المادة الخام وتقدم الثقافة القيم والمعايير.

(www.ahewar.org)

شروط تحقيق التوافق الاجتماعي:

ويتضمن الذكاء الاجتماعي، والسعادة مع الآخرين والاتزان الاجتماعي، والالتزام بأخلاقيات المجتمع، ومسايرة المعايير الاجتماعية وقواعد الضبط الاجتماعي، الأساليب الثقافية السائدة في المجتمع، والتفاعل الاجتماعي السليم، والعلاقات الناجحة مع الآخرين وتقبل نقدهم وسهولة الاختلاط معهم، والسلوك العادي مع أفراد الجنس الأخر، والمشاركة في النشاط الاجتماعي مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية.**(سرى،36:2000)**

ووضح عبد المنعم عبدا لله حسيب في كتابة بعنوان مقدمة في الصحة النفسية التوافق الاجتماعي تحقيق التلاؤم مع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها وتشمل:

- المسايرة والامتثال للمعايير الاجتماعية .
- اكتساب المهارات الاجتماعية.
- التحرر من الميول المضادة للمجتمع.

– العلاقة الطبيعية في الأسرة.

– العلاقة الطبيعية في العلاقة المدرسة الطبيعية في البيئة المحلية. **(حسيب،2006:21)**

2-3- أساليب التوافق النفسي:

يسعى كل فرد في مجتمع لتحقيق قد من التوافق النفسي بما يتناسب مع طبيعته ويساعده في التغلب على ما يتعرض له من ضغوط في مختلف مجالات حياة حيث أن كل فرد يستعين بأسلوب يساعده ليتلاءم مع شخصية ويتناسب مع طبيعة الموافق الذي يتعرض وذلك وظننا منه (الفرد) أن هذا الأسلوب هو أفضل ما يمكن القيام به للتخلص من كل ضغوطات الناجمة عن الموقف الضاغط أو التخفيف من أثره املا في تحقيق قدرا من التوافق النفسي وصولا إلى الصحة النفسية التي تمكنه من التمتع بحالة من التوافق والاتزان سواء مع ذاته أو مع غيره من الأفراد أو البيئة الفيزيقية التي يعيش فيها ومن هذا يتضح إن بالإمكان تصنيف الأساليب إلى نوعين وهما:

✓ **الأساليب المباشرة:**

- بذل الجهد والمثابرة للتغلب علي العائق، وبالتالي التقليل من مشاعر الإحباط والصراع .
- البحث عن طرق ووسائل أخرى لتحقيق الهدف.
- استبدال الهدف بغيره في حالة فشل الأسلوبين.
- طلب النصيحة والمساعدة من الآخرين.

✓ **الأساليب غير المباشرة:**

وهي الحيل الدفاعية و أساليب يلجأ إليها الفرد إلا بعد في تحقيق الهدف بالأساليب المباشر ومن أهم الحيل الدفاعية:

الكبت: استعباد لاشعوري للذكريات المؤلمة وموافق إلى الساحة اللاشعورية ونجاحه دليل على الصحة النفسية. **(حسيب ،2006:33-32)**

الإسقاط: وهو حيلة لا شعورية نجد الفرد فيه يلصق لغيره ما يشعر به وأن النزعات والرغبات البغيضة إلى نفسه إنما هي صفات غيره.

النكوص: حيث يلجأ الفرد إلى استخدام أساليب طفولة ساذجة من التفكير والسلوك.

أحلام اليقظة: وهي عبارة عن أسلوب يلجأ إليه الفرد فيتخيل فيه إشباع دوافعه وحاجاته التي عجز عن إشباع، وتساعد على تصريف الطاقة. **(زهران ،39:2005)**

التعويض: محاولة الفرد في نجاح في ميدان ما، لتعويض إخفاقه أو عجزه الحقيقي أو المتخيل.

التقمص(التوحد): هو أن يجمع الفرد ويستعير ويتبنى وينسب إلى نفسه ما في غيره من صفات مرغوب ويشكل نفسه علي غرار شخص أخر يتحلى بهذه الصفات؛ أي أن الفرد يتوحد أو يندمج في شخصية شخص أبها صفات مرغوبة لا توجد لدى الفرد. وهكذا نجد أن التقمص فيه تسليم ضمني بالنقص، وأنه تكميل للنقص.

والتقمص يختلف عن التقليد في أن التقمص لاشعوري بينما التقليد شعوري مثال ذلك : تقمص شخصيات الأبطال والنجوم والوالدين والأساتذة . **(زهران ،39:2005)** .

2-4- معايير التوافق النفسي:

قد يكون من المناسب أن نشير على معايير المختلفة للتوافق، ولتحديد الشذوذ فيه من أهمها:

❖ **المعيار الإحصائي:**

يرى أن السوي هو لا ينحرف كثيرا عن المتوسط وبعبارة أخرى فالسلوى هو المتوسط إذا أنه يمثل الشطر الأكبر من مجموعة الناس وفق المنحنى الاعتدال ومن ميزات هذا المعيار أنه يراعي ما بين أنواع الانحراف من تدرج فيميز بين الحالات الخفيفة والمتوسطة

والعنيفة من سوء التوافق غير أن الأمر يبدو غريبا فيها يتعلق ببعض السمات مثل الذكاء، والجمال، والصحة ؛لذلك يتجه علماء النفس إلي قصور الشذوذ علي الانحراف في الناحية السلبية فقط.(شاذلي،60:2001)

❖ **المعيار المثالي:**

يسمى الشخص سويا كلما اقترب أكثر من المثال الأعلى فيكون مثاليا في ذكائه أو جماله أو صحته، لكن المعيار المثالي ربما كان نادرا جدا التكرار من الناحية الإحصائية أو غير موجود علي الإطلاق في المجتمع المدروس.

وهكذا يصبح مفهوما قول المحلل النفسي *"أن ليس هناك فرد سوى"* ، حيث يكون في ذهنه المعيار المثالي للسواء وهذا المعيار يعطي للسواء معني أكثر وضوحا ودقة وهو مدى اقتراب الشخص من الكمال بالنسبة لهذه السمة أو تلك الخاصية كما أننا في حياتنا العملية نميل الاستفادة من هذا المعيار فنحن مثلا نختار للعمل المعين أكفأ الناس للقيام به قبل أن نختار متوسط الكفاءة .(شاذلي ،62:2001) .

❖ **المعيار الطبيعي:**

يشتق التوافق طبقا لهذا المفهوم من حقيقة الإنسان الطبيعية، وأصحاب هذا الاتجاه يستنبطون مفهوم التوافق من البيولوجيا، وهي نظرة تبحث عما ينبغي تحقيقه ويستخلص مفهوم التوافق طبقا لهذا المعيار بناء على خاصيتين يتميز بهما الإنسان عن غيره من المخلوقات .

الخاصية الأولى هي قدرة الإنسان الفريدة على استخدام الرمز، حيث تمكن الإنسان عن طريق الرموز من إرجاء حاجاته وإشاعاته، وأن يحتفظ في عقله بالأهداف البعيدة، كما أنه استطاع عن طريق الرموز أن يتعامل مع الأشياء في حاضرها وغيابها، وأن ويتعلم ليس من خبراته فقط ولكن من خبرة الآخرين أيضا .

الخاصية الثانية هي طول فترة الطفولة لدي الإنسان بسبب عدم اكتمال النمو البيولوجي للطفل إذا مقرون بالحيوان، وهي فترة تطول كلما أصبحت الثقافة أكثر تعقيدا.

والشخص المتوافق طبقا لذا المفهوم هو من لديه إحساس بالمسؤولية الاجتماعية حيث أن المسؤولية مقدرة مميزة تتبع من احتفاظ الإنسان في عقله بالصورة رمزية عن المستقبل، كما أن إكساب المثل والقدرة على ضبط الذات طبقا لهذا المفهوم من معالم الشخصية المتوافقة .(**عبد الحميد ،62-63)**

❖ **المعيار القيمي:**

يستخدم المنظور القيمي مفهوم التوافق لوصف مدى اتفاق السلوك مع المعايير الأخلاقية وقواعد السلوك السائد ة في المجتمع، وعلى هذا النحو ينظر للتوافق على أنه مسايرة أي اتفاق السلوك مع الأساليب أو المعاني التي تحدد التصرف أو المسلك السليم في المجتمع؛ لذلك الشخص المتوافق هو الذي يتفق بنظرة أخلاقية و في ضوء مبادئ أخلاقية أو قواعد سلوكية تقرها الثقافة المجتمع . **(شاذلي ،28:2001)**

❖ **المعيار الإكلينيكي:**

يتحدد مفهوم التوافق أو الصحة النفسية في ضوء المعايير الإكلينيكية لتشخيص الأمراض والخلو من مظاهر المرض.

ويشير **طلعت منصور** إلي أن التوافق يعتبر مفهوما مضللا وضيقا، فلا يكفي أن يخلو الفرد من الأعراض لكي نعتبره متوافقا، ولكن ينبغي أن تلقي أهدافه وطاقاته توظيفا فعالا في مواقف الحياة المختلفة ويحقق ذاته بشكل بناء، ولذلك فالمعيار الإكلينيكي لا يحدد التوافق على نحو إيجابي وذو معني.

❖ **معيار النمو الأمثل** : أدى قصور المعيار الإكلينيكي إلى تبني نظرة أكثر إيجابية في تحديد الشخصية المتوافقة يستند إلى تعريف منظمة الصحة العالمية لمفهوم الصحة

النفسية علي أنها "حالة من التمكن الكامل من النواحي الجسمية والعقلية ،و الاجتماعية وليس مجرد الخلو من المرض .(نفس المرجع السابق ،30).

و من ثمة فمعيار النمو الأمثل يعتبر أمثل معيار لتحديد التوافق كونه يؤكد حقيقة أساسية لم تأخذها المعايير الأخرى بعين الاعتبار ألا وهي ن الفروق الفردية وكذا السيرورات الحضارية، و الثقافية ،والدينية والقيم والمعايير الأخلاقية التي تخص كل مجتمع وتضع معايير السواء والتوافق خاص بها أي خاصة بكل مجتمع.

2-5- بعض النظريات المفسرة للتوافق النفسي:

هناك الكثير من النظريات التي عملت علي تفسير التوافق لدي الأفراد، وبطبيعية الحال يصعب سردها بأسرها، ولكن يمكننا أن نشير إلى أهمها:

❖ النظرية البيولوجية الطبية:

ويقرر مديروها أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم خاصة بالمخ، ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها، أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح أو خلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، وترجع اللبنات الأولي لوضع هذه النظرية لجهود كل من **داروين(Darwin)**، **مندل(Mendel)**، **جالتون(Galton)**، **كالمان(Kalman)** وغيرهم . (**مدحت ،86:1999**)

❖ النظريات النفسية:

- **نظرية التحليل النفسي : فرويد (Freud).**

يري **فرويد(Freud)** أن الشخصية فرضيا تتكون من ثلاثة منظومات هي (الهو، الأنا والأنا الأعلى) .

الهوا: مستودع الغرائز والطاقة النفسية فعندما تثار الغرائز يشعر الإنسان بالتوتر في عمل على تفريغها ليعود التوازن، وهذا الجهاز يحكمه مبدأ اللذة.

الأنا : وتثمل الجانب الشعوري وتسيطر على سلوك الإنسان وتقرر ما يشبع من رغباته وما يؤجل منها بحسب ظروف الواقع ويحكم هذا الجزء مبدأ الوقع . **(الأحمد ،88:1999)**

الأنا الأعلى : وهو ممثل داخلي لقيم وقواعد السلوك والأخلاق ويحكم هذا الجزء مبدأ المثالية ،والصحة النفسية تعني قوة الأنا ونجاحها في تحقيق التوازن بين مطالب الهو والأنا الأعلي والواقع .ويقول **مرسي :**"من الملاحظ أن هذه النظرة للإنسان متشائمة حيث اعتبر **فرويد** الإنسان شريرا بطبعه ،تسيطر عليها رغبات حيوانية لا يقبلها المجتمع ،واعتبر قيم وأخلاق المجتمع لا تناسب طبيعة الإنسان ما يعني أن الصراع بين الأنا الأعلى والهو وبين الفرد ومجتمعه صراع حتمي ومستمر" .**(نفس المرجع السابق)** .

وهذا الوصف الموجز للأنصاق الثلاثة للشخصية ،يجب أن نعرف أن الهو، والأنا، و الأنا الأعلى ما هي إلا مجرد أسماء لعمليات سيكولوجية مختلفة تعمل وفق نظم تختلف مبادئها و هي تعمل تحت القيادة الإدارية للأنا .**(كامل احمد ،85:2000)** .

يعتمد التوافق لدى **فرويد (Freud)** على الأنا، فالأنا تجعل من الفرد متوافقا أو غير متوافقا، فالأنا القوية التي تسيطر علي الهو والأنا الأعلى وتحدث توازنا بينهما وبين الواقع أما الأنا الضعيفة فتضعف أمام الهو فتسيطر علي الشخصية فتكون شخصية شهوانية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل مما تؤدي بصاحبها إلي درجة عدم مراعاة الواقع ما ينعكس عليها سلبا ومن ثم يحصل الاضطراب، أما سيطرة الأنا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة بالمثال إلى درجة عدم المرونة وتكون بكبت الرغبات والغرائز. **sofianeb)**
ouattit Ahlablog.com

يعتبر **فرويد (Freud)**أن التوافق نادرا لدى الإنسان كما يعتبر أن بداية سوء التوافق غالبا ما ترجع إلى مرحلة الطفولة و خاصة في السنوات الخمس الأولى حينما تنمو الأنا نموا غير سليم فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية ويواجه الفرد حالات التوتر و القلق

عن طريق حيل الدفاع اللاشعورية و لكن إذا بالغ في استخدام هذه الحيل فإنه يؤدي إلى سوء التوافق. (نفس المرجع السابق)

ويرى **فروم(Fromm)**: أن *"التوافق الفرد مع المجتمع يمثل حلا وسطا بين الحاجات الداخلية للفرد والمطالب الخارجية للمجتمع "*

ويذهب **شافر(Schafer)** أيضا *" إن الحياة سلسلة من عملية التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للمواقف المركب الذي ينتج عن حاجاته وقدراته على إشباع هذه الحاجات ،ولكن لكي يكون الإنسان سويا ينبغي أن يكون توافقه مرنا ،وينبغي أن يكون له القدرة على الاستجابات منوعة تلاءم المواقف المختلفة وينجح في تحقيق دوافعه "*.

أما **إيدلبرج (Eibelbreg)** يرى أن التوافق بأنه *" تكامل الحاجات الغريزية ومتطلبات الأنا الأعلى وتلك مهمة الأنا وذلك عن طرق التعلم واختيار الواقع "*

وهذا ويشير **أريكسون(Eriksson)** إلى أن التوافق يتمثل في قدرة الفرد على تكييف نفسه مع الظروف المتغيرة كمؤشر على نضجه ".

إذ خفض التوتر النفسي من محور تصور مدرسة التحليل النفسي لمفهوم التوافق وهي ترى أن الشخصية السوية هي القادرة على الحب والعمل وكذلك القادرة على التعامل مع مبدأ الواقع. **(عودة،2001 : 52)**

- **المدرسة السلوكي:**

إن أصحاب المدرسة السلوكية يرون مفهوم التوافق وكأنه نمط من المسايرة الاجتماعية؛ لأن المسايرة الاجتماعية من طبيعتها تجنب الصراع بين القوى الداخلية عند الفرد وضغوط الجماعة؛ أي خضوع الفرد لتلك الضغوط الصريحة والضمنية فيحكم الفرد ويعتقد ويتصرف متفق مع أحكام وعقائد وتصرفات الجماعة، ومن أنصار هذه المدرسة

هاس (hass) الذي يرى أن التوافق "هو انسجام الفرد مع المتطلبات التي يفرضها عليه دوره فيتنازل عن بعض رغبات والحاجات ليكن على علاقة متناغمة مع من حوله.

ويرى **بوهنلين (beohnlein)**أن التوافق هو "المرونة في مقابلة الظروف المتغيرة، وهو عملية مستمرة يتوافق بها الكائن الحي مع البيئة".

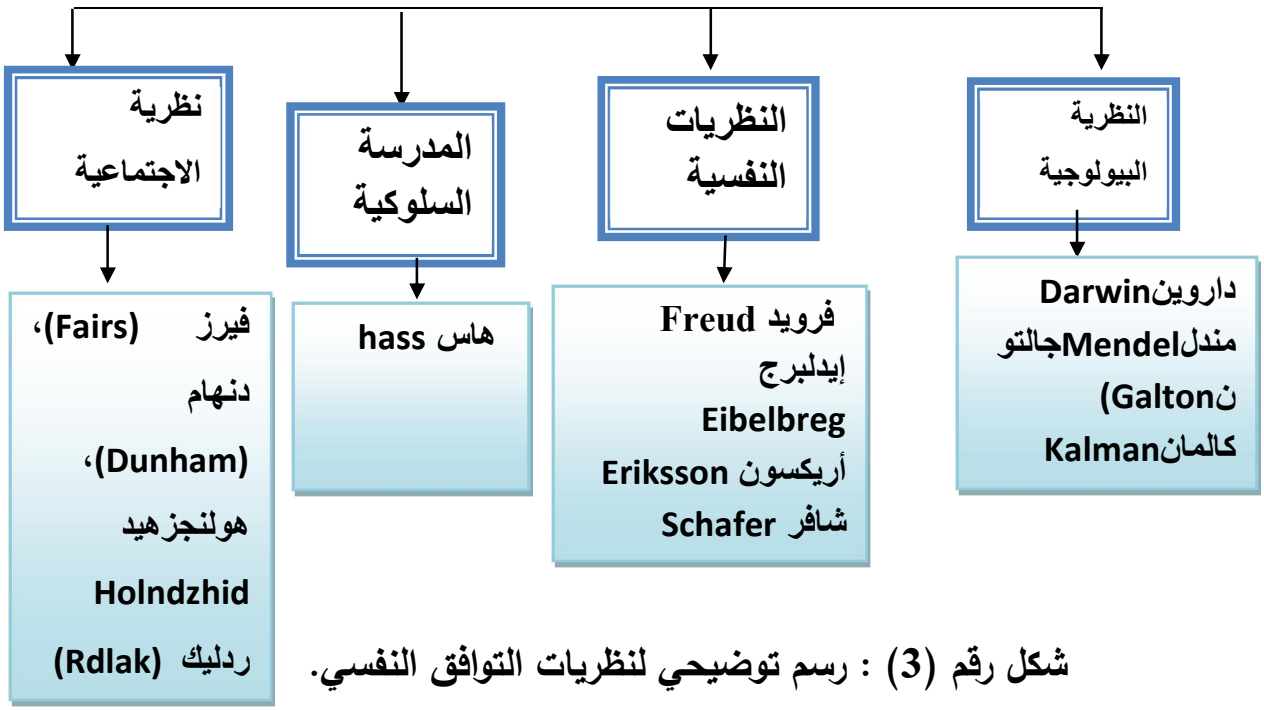
ويقوم مفهوم التوافق عند السلوكيين على اكتساب الفرد لمجموعة من العادات المناسبة والفعالة في معاملة الآخرين والتي سبق أن تعلمها الفرد وأدت إلي خفض التوتر عنده أو أشبعت دوافعه وحاجاته وبذلك دعمت وأصبحت سلوكا يستدعيه الفرد كلما وقف في ذات الموقف مرة أخرى.

وهكذا يرى أصحاب الاتجاه السلوكي أن السلوك التوافقي هو الذي أدى إلى خفض التوتر، ويميل الفرد إلى تكراره في الواقف التالية عن طريق تعلمه كما يرتبط أيضا تحقيق التوافق عند السلوكيين بالقبول الاجتماعي؛ فالفرد الذي يسلك سلوكا يتفق مع المعايير الاجتماعية يكون سوء التوافق. **(عودة ،2001: 54)**

- **نظرية الاجتماعية:**

يرى أصحابها أن هناك علاقة بين الثقافة وأنماط التوافق فلقد ثبت أن هناك اختلاف في الأعراض الإكلينيكية للأمراض العقلية بين الأمريكيين الإيطاليين وبين الأمريكيين الايرلنديين، ويوضح أصحاب هذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية في المجتمع تؤثر في حيث صاغ أرباب الطبقات الاجتماعية الدنيا مشاكلهم بطابع فيزيقي وأظهروا ميلا قليلا لعلاج المعوقات النفسية، هذا في حين قام أفراد الطبقات الاجتماعية العليا والراقية بصياغة مشكلاتهم بطابع نفسي وأظهروا ميلا أقل لمعالجة المعوقات الفيزيقية ومن أشهر رواد هذه النظرية **فيرز(Fairs)**، **دنهام(Dunham)**، **هولنجزهيد(Holndzhid)**، **ردليك (Rdlak)** ونستخلص من عرض النظريات المختلفة والتي تطرقت إلى مفهوم التوافق حيث أن كل

نظرية فسرت الاضطراب النفسي الذي يعد من مؤشرات لعدم التوافق أو لعدم قدرة الفرد لتحقيق التوافق النفسي من زاوية خاصة وفقا للأساس الذي اعتمدت عليه في بناء فكرته حيث ركزت كل نظرية علي جانب من جوانب حياة الإنسان في تفسيرها للتوافق النفسي وبناء علي أراء المختلفة لتلك النظريات فإن مدى قدرة الفرد على التوافق النفسي تعود إلي مجموعة من العوامل المختلفة والشكل الموالي يمثل رسما توضيحا لنظريات التوافق النفسي.



شكل رقم (3) : رسم توضيحي لنظريات التوافق النفسي.

المصدر:من اعداد الطالبة الباحثة

2-6- العوامل المساعدة علي تحقيق التوافق النفسي:

حدد **مصطفى فهمي (1995)** العوامل الأساسية في إحداث التوافق في النقاط التالية:

✓ **شباع الحاجات الأولية والحاجات الشخصية:**

إن عدم إشباع حاجات الفرد، عضوية كانت أم نفسية يخلق لديه توترا يدفعه إلي محاولة إشباع هذه الحاجة، ويزداد هذا التوتر شدة كلما طالت مدة حرمان الفرد، وينتهي الموقف عادة إذا ما استطاع المرء إشباع هذه الحاجة.

أما إذا لم تسمح الظروف البيئية أو الاجتماعية بإشباع هذه الحاجة ، وكانت الحواجز التي تقف بين المرء وبين إشباع حاجاته قوية مانعة، فإنه يحاول إيجاد أية وسيلة يشبع بها حاجته. وفي حالة كون الوسيلة غير سوية، لا يقرها المجتمع ينحرف الفرد أو يجنح، فتختل بذلك عملية التوافق. **(فهمي ،35:1995)**.

ويؤكد **وليام (William)1962** ومحمد عاطف أن توافق الفرد أو عدمه يعتمد على درجة إشباعه للحاجات الأساسية والتي أرجعها إلي الحاجة إلي الأمن سواء أمنا ، نفسيا أو عضويا أو الحاجة إلي اكتساب خبرات معرفية، الحاجة إلي المشاركة وتكوين علاقات.

(أحمد الجماعي ،73:2007)

✓ **توافق العادات والمهارات التي تسير له إشباع حاجاته:**

لاشك أن هذه المهارات والعادات إنما تتكون في المراحل المبكرة من حياة الفرد والتوافق في الواقع هو محصلة لما مر به الفرد من خبرات وتجارب أثرت في تعلمه للطرق المختلفة التي يشبع بها حاجاته ويتعامل بها مع غيره من الناس في مجال حياته الاجتماعية

إن الخبرة في الطفولة تحدد بدرجة واضحة وسيلة الرضا النفسي والتوافق في حياة المتأخرة، وهذا يوضح بجلاء العلاقة الوثيقة بين التوافق وعملية النمو. **(فهمي ،37:1995)**

✓ **معرفة الفرد لنفسه:**

تعتبر معرفة الفرد لنفسه عامل أساسي في تحقيق التوافق الجيد وهي تتضمن نواحي عدة هي:

- أن يعرف الشخص إمكانياته وقدراته، حيث إذا ما عرف هذه الإمكانيات والقدرات؛ فإنه لا يرغب في شيء لا تسمح هذه القدرات و الإمكانيات بتحقيقه أما إذا كان جاهلا بهذه

القدرات والإمكانيات فإن رغباته قد تأتي بحيث تعجز هذه الإمكانيات عن تحقيقها مما يترتب عن ذلك من إحباط.

- أن يعرف الإنسان الحدود والإمكانيات التي يستطيع بها أن يشبع رغبات، بحيث تأتي رغباته واقعية ممكنة التحقيق.(**لبوزادة ،2011: 99-100**)

✓ **تقبل الفرد لنفسه:**

تؤثر فكرة الإنسان عن نفسه في سلوكه، حيث إذا كانت هذه الفكرة حسنة مشوبة بالرضا فإنا ذلك يدفعه إلي العمل والتوافق مع أفراد المجتمع، كما أن ذلك يدفعه إلي النجاح حسب قدرته دون أن يحاول العمل في مجلات لا تسمح له قدرته بالنجاح فيها.

أما الفرد الذي لا يتقبل نفسه فإنه يتعرض للموقف الإحباطيه التي تجعله يشعر بالعجز والفشل، وهنا تصبح درجة التكيف الاجتماعية سيئة، وهذا ما يدفعه إلي الانطواء أو العدوان. (**فهمي،1995:38**)

✓ **المرونة:**

المقصود بهذه السمة (وهي نقيض التصلب) أن يكون الشخص متوازنا في سلوكياته بعيدا عن التطرق في اتخاذ قراراته وفي الحكم علي الأمور والبعيد عن التطرق يجعل الشخص مسايرا ومعايرا، مسايرا في بعض المواقف التي تتطلب ذلك مغايرا إذا رأى أن وجهة نظر أخرى سديدة وتمده بالاقتناع وهذا نهج ديمقراطي ،إضافة إلي أن سلوك الشخص المتوافق يتسم ببعديه :الاعتمادية والاستقلالية ،إذ تتطلب بعض المواقف في الحياة أن يعتمد الشخص علي الأخر وفي الوقت نفسه تتطلب مواقف أخرى أن يكون الفرد مستقلا ونفس الشيء بالنسبة لبعدي القيادة والتبعية ،إذ تتطلب بعض المواقف أن يكون الشخص قائدا وفي بعضها الأخر أن يكون تابعا. (**صالحي ،2013:84**)

✓ **التوافق والمسالمة:**

هناك من يعتبر التوافق نمطا من المسالمة علي أساس أن من طبيعتها تجنب الصراع وتلاقيه، بحيث تتطلب المسالمة خضوع الفرد للظروف والأحوال التي يعيش فيها وكذلك التعديل من اتجاهاته ومشاعره؛ إلا أن هذه الفكرة التي تعتبر التوافق نمطا من المسالمة لقيت نقدا شديدا من علماء الاجتماع وذلك لعدة اعتبارات منها:

- أنها تتجاهل حقيقة الفروق بين الأفراد؛ فالتفاوت بين هؤلاء الأفراد لا يجعلهم يتقبلون الأوضاع الاجتماعية في بيئتهم بدرجة واحدة. بمعنى لا يجب انتظار مستوي واحد من الاتجاهات والتفكير والسلوك من جميع الأفراد.
- وأن اعتبار التوافق مسالمة يجعله مسألة جامدة غير مرنة، ذلك لأن التوافق يجب أن يكون عملية إيجابية مستمرة تواجه مطالب الظروف المتغيرة وليس فقط مجرد الاستسلام للمعايير الاجتماعية الجامدة ،لكون أن الحياة في تغير مستمر، وحاجات الفرد والطبيعة الإنسانية في تغير دائم. **(بوشاشي ،130:2013)**

2-7- عوامل سوء التوافق النفسي:

رغم أن الفرد يسعى دوما لتحقيق التوافق والاتزان إلا ما أنه غالب ما تعترضه عقبات تحول دون تحقيق ذلك وهذه العقبات قد تعود إلي خاصية أو سمة في الفرد ذاته أو إلي البيئة التي يعيش فيها،

ونعني بسوء التوافق أنه فشل الإنسان في تحقيق إنجازاته وإشباع حاجاته ومواجهة صراعاته ومن يعيش الفرد في الأسرة والعمل والتنظيمات التي ينخرط فيها في حالة عدم الانسجام وعدم التناغم، وإذا ما زاد هذا القدر من سوء التوافق اقتراب الفرد من العصاب. **(الداهري ،55:1999)** . ولقد أجازها جلال (1985) كالاتي:

- **عوامل وراثية وجسمية**

حيث أن للوراثة أثرها في السلوك الفرد وأن سلامة العوامل الوراثية مع التربية السليمة وصلاح البيئة كلها تؤدي بالنتيجة إلي حسن التوافق، ذلك أن بعض الاضطرابات الوراثية المرتبطة ببعض الإعاقات العقلية أو الجسمية تكون سببا في سوء التوافق حتى وأن كانت الإعاقة لأسباب خارجية عن نطاق الوراثة لأن النقص الجسمي ووجود العاهات يؤدي بالنتيجة إلي نقص وسوء التوافق علما بأن شدة العاهة تتناسب طرديا مع سوء التوافق. **(المحمداوي ،58:2007)**

- **عوامل الاجتماعية وبيئية:**

أن للفرد حاجاته لابد من إشباعها لتحقيق ذاته وبالتالي لتوافق النفسي والاجتماعي وأن إشباع هذه الحاجات يجب أن تكون في أجواء اجتماعية سليمة ومقبولة وأن افتقاد مثل هذه الأجواء والتي تتمثل بسوء العلاقة الأسرية والاجتماعية وظروف الاقتصادية المنهار كلها تمثل عوامل لسوء التوافق .

- **عوامل نفسية:**

هناك العديد من العوامل النفسية التي تزيد من حدة سوء التوافق للفرد والمتمثلة بالانفعالات الشديدة والتي لا تتناسب مع المواقف التي تواجه الفرد، حيث يكون لهذه الانفعالات الغير المتوازنة أثرها السيئ في أحداث سوء التوافق بالإضافة إلي أثرها السيئ من الناحية الجسمية والنفسية والاجتماعية.

وهناك من العوامل الأخرى التي تدخل في سوء التوافق والتي تتمثل في عدم فهم الفرد لذاته أو التقدير السلبي للذات والذي يؤدي إلي عدم قدرة الفرد للتعرف علي إمكاناته وطاقاته والذي ينعكس سلبا على تحديد الأهداف والفشل في تحقيقها، حيث مثل هذه الأمور

تضاعف من سوء التوافق لدى الفرد وتعرضه إلي مزيد من الاضطرابات. **(نفس المرجع السابق، 59)**

إن طبيعة الاستجابات الفرد إزاء الضغوط النفسية التي يتعرض إليها تتوقف علي جملة من العوامل منها ،طبيعة الضغط النفسي الذي يعرض له الفرد وبنائه الشخصي ،وحالات المزاجية ،وعمره الزمني ،وصحته الجسمية وكذلك الجنس (ذكر ،أنثي).

أما بالنسبة إلي ماهية الأحاسيس والمشاعر التي رافق سوء التوافق النفسي؛ فإنها تختلف من حيث درجاتها وحدتها من حيث تباين الخبرات الأفراد الذين يتعرضون إليها.

حيث تشير **ديانا هيفر(hiver Diana)** إلي أنه عندما يقترن سوء التوافق مع القلق فإن الفرد ينتابه الشعور بالخوف والتطير الوجل بحيث نراه عصبيا طول الوقت أو معظمه. أن إذا اقترن سوء التوافق بالاكتئاب، فإن انفعالات المرافقة تكون أكثر حدة وتظهر على الفرد أعراض تتمثل بالحزن، البكاء، فقدان الأمل، الإحساس بالعجز أمام المشكلات التي تواجهه والإحساس باليأس .ويشير "**الهابط** " (1983) إلي أن عجز الفرد عن تحقيق دوافعه وإشباع حاجاته بسبب الضغوط الاجتماعية أو فشل في التنسيق بين هذه الدوافع أو كأن تشبع بشكل يتنافى مع معايير المجتمع وقيمه وبالشكل الذي لا يرضي من حوله يؤدي هذا إلي سوء التوافق وبذلك يتعرض الفرد للاضطرابات النفسية.

2-8- قياس التوافق النفسي:

يمكن استخدام الأساليب التالية لقياس التوافق النفسي:

- ✓ **الملاحظة:** وهي تأتي من مصدرين أساسين هما:
- **الدراسات الميدانية:** وهي تشمل ملاحظة الأفراد أثناء توافقهم مع المواقف الطبيعية والطارئة والمثال الحي على هذه الملاحظات، ما قام به عالم النفسي والتوجيه التحليلي **برينو بتلهيم (ptlhem Brion)(1960)** حيث قدم حسابات وتحليلات سيكولوجية

للفروق السيكولوجية والفيزيقية غير العادلة التي تعرض لها المسجونون وأشكال التوافق التي قاموا بها وقد كان هو نفسه سجينا عايش الخبرة بنفسه.

- **الدراسات التجريبية:** وهي تختلف عن الدراسات الميدانية في أن المجرب يصطنع المواقف، فتأتي أبسط من مثيلاتها في الحياة الطبيعية وتكون معتدلة الشدة، لكن المنحنى التجريبي له ميزتين عن المنحنى الميداني وهما :

✓ إمكانية إجراء قياسات دقيقة ومضبوطة.

✓ إمكانية عزل العوامل السلبية الهامة. (**محمد علي ،محمد عبد الغني ،193:2004)**

- **الاختبارات والمقاييس والاستخبارات والاستشارات التي تقيس التوفق والصحة النفسية:**

وفيما يلي أمثلة لبعض تلك الاختبارات والمقاييس:

- قائمة **بل (Ball)** للتوافق من وضع **هيوبل(Hairball)** عام **1934** وترجمة للعربية عام **1960** بعنوان اختبار التوافق للطلبة ويتكون من **(160)** بندا في النسخة الأمريكية والنسخة العربية يكون من (140) بندا أعدها **محمد عثمان نجافي.**
- مقياس الصحة النفسية: اقتباس وإعداد **عماد الدين إسماعيل وسيد عبد الحميد مرسي.**
- مقياس الإرشاد النفسي :وضع من طرف **بودي ليتون (Body وLeighton)** إعداد **عماد الدين إسماعيل وسيد عبد الحميد مرسي.**
- **مقياس حدد مشكلتك بنفسك (مستوى إعدادي): تأليف موني (Money) وإعداد مصطفى فهمي وصموئيل مغاريوس.**
- استفتاء مشاكل الشباب :إعداد أحمد زكي صالح.
- اختبار مفهوم الذات للصغار :إعداد **محمد عماد الدين إسماعيل ومحمد أحمد غالي.**
- اختبار مفهوم الذات للكبار: **محمد عماد الدين إسماعيل.**
- اختبار التوافق الشخصي والاجتماعي: إعداد **عطية محمد هنا.**

- اختبار الشخصية السوية: تأليف **متكر ،تومان(Tomean Mtakr)** إعداد **سيد محمد غنيم ،محمد عصمت المعايرجي.**
- اختبار مفهوم الذات الخاص : تأليف **حامد عبد السلام زهران** .
- اختبار التشخيص النفسي: تأليف **حامد عبد السلام زهران. (نفس المرجع السابق).**

اعتمد الباحثون في مجال علم النفس والتربية علي جملة من التقنيات والأساليب من خلالها يمكن أن نقيس التوافق النفسي بصورة علمية وموضوعية ، بحيث نجدهم قد اعتمدوا علي تقنية الملاحظة؛ والتقنية الدراسات التجريبية و التقنية الثالثة فهي الاختبارات والمقاييس.

خلاصة الجزئية

وفي الأخير يمكن القول أن التوافق النفسي وتلك العملية المستمرة التي يهدف الفرد إلي أن يغير من سلوكه، ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين نفسه من جهة وبين البيئة من جهة أخرى ،ولذلك يعتبر من المواضيع الهامة التي أعطاها الباحثون والعاملون في ميدان علم النفس قدرا كبيرا من البحث والدراسة باعتبار عنصرا أساسيا في التعرف علي الطبيعة الإنسانية وفي مختلف المجالات كمجال العمل الذي يحقق فيه الفرد طموحه وبذلك يحقق له قدرا من التوافق المهني وسنتناول هذا الأخير بتفصيل في الفصل التالي .

فصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

3-1- تعريف التوافق المهني.

3-2- مظاهر التوافق المهني.

3-3- مظاهر سوء التوافق المهني.

3-4- العوامل المؤثرة التوافق المهني.

3-5- نظريات التوافق المهني.

3-6- قياس التوافق المهني.

3-7- علاج مشكلات التوافق المهني.

3-8- علاقة التوافق المهني بالتوافق النفسي .

خلاصة جزئية.

تمهيد

يسعى الإنسان في مختلف مجالات حياته إلى تحقيق التوافق النفسي الذي يؤدي به للاستقرار النفسي، ولتحقيق ذلك يعمل الفرد جاهدا من بداية حياته حتى نهايتها مركزا على اختيار الشيء المناسب لنفسه، ويعد التوافق المهني جزاء من التوافق العام، وأحد مظاهره وهو يعكس رضا الفرد عن عمله، وعن مكوناته البيئية وعلاقته بزملائه، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، ذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح الفرد في عمله، وتكفيه مع البيئة العمل التي يعمل بها ماديا ومهنيا ونفسيا و اجتماعيا؛ لتحقيق أكبر قدر من التوازن وفيما يلي سنحاول عرض التوافق المهني ووفق الخطة السابقة .

3-1- تعريف التوافق المهني:

لقد تعددت التعارف الخاصة بالتوافق المهني ويمكن التطرق إلى بعضها فيما يلي:

عرفه **عويضة (1996):** هو عملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية، المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم.

أو هو قدر الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل **(عويضة،1996: 165)**

عرفه **محمود القاسم (2001):** هو حالة الرضا عن العمل بصورة إجمالية ومن جميع الوجوه وعن ما يحيط بالعامل من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح لتحقيق رغباته وميوله وطموحاته وإحساسه بإحراز النجاح الذي يتمثل في حجم الإنتاج ونوعه **(القاسم،2001:48)**

ويعرفه **محمود عكاشة (1999):** تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن التغيرات التي تعترى محيط العمل من وقت وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة وتميزه الكمي والكيفي في الأداة. **(ياسين، عسكر، الموسوي ،1999:21)**

يعرفه **سكوت(scott):** بأنه توافق الفرد مع بيئة العمل، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه لتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن لخصائصه الذاتية. **(مكناسي،2007:53)**

أما فيعرفه **غرافيتس (crivest):** على أنه المجهود من أجل التكيف مع البيئية العمل. **(madlene،1998:83)**

ومن خلال التعارف يظهر لنا أن التوافق المهني هو تكيف الفرد مع الجميع متغيرات العمل بما يبعث عن الرضا المهني مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته مع بيئة العمل بما في ذلك زملائه ورؤسائه.

3-2- مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظهرين أساسين هما:

الأول: ويتمثل في الرضا عن العمل (الزملاء والمشرفين..)

والثاني: يتمثل في الإرضاء(إنتاجيته، غيابة، تأخر). **(ياسين،عسكر،الموسوي،1999: 21)**

وعليه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال عملين هما:

✓ **العامل الأول: الرضا عن العمل:**

ويتحقق ذلك بعدة عوامل هي الأجرة، وزملاء العمل، ونوع العملاء والإشراف ومدى الارتباط بالمؤسسة، والشعور بالأمن، والإدارة وفرص الترقي. هذا ويمكن فهم اتجاها العمل ومعنوياتهم فهما صحيحا. **(شوان، 1995: 187)**

ويأتي الرضا عن العمل نتيجة للتوافق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقدراته وتكفيه مع ظروفه من جهة وبين الدور المهني الذي يقوم به والذي يعتبر جزء من تحقيقه لذاته، إذ أن معنى رضاه عن عمله أنه قد وصل إلى مستوى حقق فيه جزءا من أهدافه وأحلامه التي ظل يعمل من أجلها حيث يجد الفرد منفذا مناسبا لقدراته و اتجاهاته وقيمه، كما يتوقف الرضا على النمط معين وطريقة خاصة في الحياة تمكنه من القيام بدور يعتبر ملائما ومحققا لأماله، وهذا ما يقيس مستوى رضاه العام عن الحياة. **(القاسم، 2001: 48-49)**

العامل الثاني: الإرضاء

فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته، ومن طريقة التي ينظر بها إليه مشرفه، وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته تلك المتطلبة للعمل. **(طه،1980:55)**

قد أوضح **محمود عكاشة** ذلك أن إذا ما دخل الفرد العمل وتقبل ورضي عنه واستقر فيه وكدح وأجاده وترقى، وتوافق اجتماعيا مع وزملائه ورضي بالدخل الذي يدره العمل فإن هذا يشعره بالسعادة وفقر وإذا ما صادفته مشكلات عمل على حلها في حينها وهكذا يتزايد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني. كما يجب العمل على إتاحة جميع فرص التقدم والترقي الرأسي في العمل إلى الدرجات وهذا من أهم عوامل الرضا والتوافق المهني

(عكاشة، 1999: 298 -299)

وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا الفرد عن عمله ومكانته وبين زملائه في العمل. **(عويضة، 1996 : 221)**

3-3- مظاهر سوء التوافق المهني:

هناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني إلى جانب الرضا والإرضاء الذين سبق الحديث عنهما في هذا المقام نحاول ذكر ما يلي:

- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف.
- الإكثار من الحوادث، ومن الأخطاء الفنية.
- كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء و المرؤوسين.

✓ كثرة التغيب عن العمل والتمارض بدون بعذر.

- اللامبالاة والتكاسل.
- إساءة استخدام للآلات والتي أدوات. **(فحجان، 2010: 22)**
- كثرة الشكوى والتمرد على التعليمات واللوائح.
- السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض على الشكوى والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل. **(بن عمارة،360:2007)**

وعليه فإن المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني بعضها مع بعض الأخر حيث يرى كاي،(kay) إن سوء التوافق المهني ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد وبالتالي

فإن العامل سيء التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكاوى أو الإصابات أو الخصومة وغيرها من السلوكيات غير المرغوب فيها في محيط العمل والتي تعتبر من مظاهر سوء التوافق المهني فالشخص سيء التوافق لا يغيب كثير فقط، ولكن قد تكون له إصابات أكثر ومشاكل أكثر تتعلق بمخالفة النظام، وبصفة عامة فإنه يخلق مشكلات تؤثر على انتظام العمل .(**مكناسي ، 2007: 71**)

مما سبق يمكن القول أن العامل سيء التوافق لا يبدو عليه مطهرا واحد من مظاهر سوء التوافق فقط بل تظهر لديه عدة مظاهر.

3-4- العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك العديد من العوامل المختلفة التي تؤثر في التوافق المهني للأفراد مع المهام التي يتولون القيام بها والظروف التي يشتغلون فيها، وتنقسم هذه العوامل المؤثرة في التوافق المهني إلى قسمين عوامل حضارية وتكنولوجية وأخرى تتعلق بشخصية الفرد وهي:

❖ **عوامل حضارية وتكنولوجية:**

تأثر في التوافق المهني للفرد ما تعتريه من تغيرات حضارية وتكنولوجية ففي البداية حلت التكنولوجيا محل الأعمال اليدوية والميكانيكية ثم تطورت أكثر لتحل محل الأعمال ذهنية وهذا ما أدى إلى تراجع أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية وأصبح العامل اليوم يعاني قلقا وتوتر خوفا من بطالة. (**خميس، 2014:81**)

❖ **عوامل داخل المصنع:**

- **علاقة العامل بعملية:** فالعامل الذي يشغل مهنه لا توافق مع قدراته يكون أقل إنتاجا فيلجأ صاحب العمل إلى نقل العامل إلى منصب عمل أخر وهذا يسبب سوء التوافق.

(بن غربال، 2015:132)

- **علاقة العامل بالمؤسسة:** إن شعور العامل بالارتياح والأمن والرضا يزيد من دافعية للعمل وزيادة إنتاجية فكلما زاد التوافق النفسي، للعامل أعطى مؤشرا إيجابيا عن علاقته بالمؤسسة والنظام السائد فيها. **(نفس المرجع السابق ،133)**
- **علاقة العامل برؤسائه:** إن العلاقة الحسنة بين العاملين تشعر الفرد بالارتياح في عمله و الرضا عنه، وبالتالي يتحقق له التوافق الجيد مع عمله حيث هناك العديد من المميزات السلوكية التي توفر علاقة جيدة بين الرئيس والمرؤوسين وتشجع روح الثقة المتبادلة بينهم ومنها تقدير المرؤوسين من قبل الرؤساء وإشعارهم باحترام لشخصياتهم أو استخدام المرونة في تطبيق اللوائح ودراسة الأفراد دراسة شخصية منفردة لمعرفة مميزات كل منهم ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقا لقدراته وإمكانياته، لذلك إن كانت العلاقة إيجابية فإنما تعكس على إحداث التوافق المهني وإذا كانت سلبية فإنها سبب في سوء التوافق المهني. **(زين الدين وصابر، 146:2014)**

✓ **علاقات العامل بزملائه:** إن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه، وبين المشرف وزملائه، فالظاهرتان الأساسيتان اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة هما "**التنافس** و**التعاون**" حيث إذا لم تستخدم ظاهر التنافس بشكل صحيح نمت لدى الفرد المنافسة الفردية التي تؤدي إلى إفساد العلاقات الداخلية وتبادل مظاهر العدوان الناشئ عن الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد، بالرغم من أن المنافسة في بعض الأحيان إذا تم استغلالها بطريقة جيدة يمكن أن تكون عاملا مهما في الإبداع والتطويرفي المؤسسة.**(نفس المرجع السابق)**

✓ **علاقات العامل بعمله:** أحدث تقدم التكنولوجي مهنا متعدد، وعلى العموم فإنه مهما كانت مهنة فإنها تحتاج إلى قدرات الجسمية والعقلية ومزاجية واجتماعية شتى من جهة،

والى قدرات خاصة وصفات شخصية يجب توفرها في الأفراد من جهة أخرى والتي على أساسها للاختيار والتوجيه المهنيين بهدف تحقيق قدر كبير من التوافق.

(خميس، 2014 :81)

ويتحقق توافق العامل وعمله بانتقاء العمال للإعمال التي تتفق وقدراتهم الشخصية وبمساعدتهم على التكيف في أعمالهم مع الاقتصاد في الجهود، وتأمينهم على مستقبلهم وإتاحة الفرصة أمامهم للتقدم والترقي، ومعاملتهم بالاحترام حفظ كرامتهم الإنسانية، فيتفق بذلك تكييف العامل لمهنته وللمؤسسة والعكس بالعكس. **(المشعان،1994:18)**

❖ **عوامل الشخصية:**

ينبغي أن يكون واضحا أنه أحيانا ما يكون سوء التوافق المهني عرضا لاضطراب عميق في الشخصية ويمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثر في التوافق المهني فيما يلي:

- **الحالة الصحية:** والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي، ذلك أن أي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل وظائفها، وهذا الخلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد، وفي استجابته للموافق المختلفة.
- الحالة النفسية المزاجية، الاضطرابات الانفعالية والنفسية...الصراع والقلق والإحباط...الخ
- **السمات الشخصية:** استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه، ومستوى اقتداره، ومناعية الشعورية واللاشعوري. **(عوض ،2006: 29)**

3-5- بعض نظريات التوافق المهني: هناك العديد من المقاربات النظرية التي فسرت التوافق المهني ونحاول أن ندرجها في ما يلي:

❖ **النظرية المادية:**

بقيادة "تايلور (TAYLOR) الذي حاول تحديد الأسس العملية والقيم المادية والتي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن اقل.

وتعتبر هذه النظرية أن الإنسان العامل اقتصادي يطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله فحسب هذه النظرية أن الفرد يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر أمواله ولكي تزيد من إنتاجها حسب " تايلور" (TAYLOR) لا يدمن العمل على التفرقة بين العمال ذو الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافأة المالية بين ذو الطموح المنخفض، فتعمل على تحقيق طموحات الأولى بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة والتي تمكنه من الإنتاج السريع كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج. (**بن غربال ،2015: 127)**

❖ **نظرية العلاقة الإنسانية:**

لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة "**التون مايو**"(ELTONMAYA) حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء لمدينة "**هاوثورن**" (HAWATHURN) هي دراسة العلاقات بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، تحقيق الانتماء والإبداع في مجال مهنته وقدمت هذه نظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق وترتكز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة:

1- تشجيع العاملين على مشاركة في القرارات الإدارية.

2- إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات.

3-تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

لكي يحدث الفرد التوافق مع البيئة المهنية يجب أن يحقق مجموعة من الحاجات وتتمثل فيما يلي:

- تحقيق الاستقرار.
- تحقيق الآمن الوظيفي.
- تحقيق الانتماء.
- إبراز المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق إشباع للحاجات السابقة. **(مكناسي، 57:2007)**

❖ **النظرية أبراهام ماسلو (MASLOU):**

يعتبر **أبراهام ماسلو(MASLOU)** أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية، إن نظرية الحاجات لماسلو**(MASLOU)** تهدف لتحقيق هدفين، فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية وتربط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية. **(الزبيدي، 75:1991)**

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات فالفرد يسلك طريقة إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته.

وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد وفي محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية أو يستند **ماسلو (MASLOU)**إلى ثلاث افتراضات أساسية

1- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تأثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجات الغير مشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

2- ترتيب الحاجات حسب أهميتها.

❖ يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم عندما ما يتم إشباع الحاجات الدنيا، وقد قسم "**ماسلو** "**(maslou)** الحاجات إلى 05 أنواع هي:

- الحاجة تحقيق الذات.
- الحاجة لاحترام الذات.
- حاجات الاجتماعية.
- الحاجة الأمن.
- حاجات الفيزلوجية.

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم الى مركبة في القمة الهرم . والشكل رقم(4) يوضح هرم **ماسلو(MASLOU)** للحاجات.

الشكل رقم(4) يوضح هرم ماسلو(MASLOW) للحاجات

المصدر:(بن غربال،129:2015)

نظرية فريد يريك هيرزيرج (Herzberg):

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات: **تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية.**

لقد قام **هيرزيرج(HERZBERG)** وجماعته(1966) بمقابلة(200) محاسب ومهندس من مدينة **بتسبرج (PITTSBURGH)** الصناعية، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خبروها في العمل والتي أدت إما إلى تحسين رضاهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ في رضاهم عن العمل، وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر بصورة قوية الرضا عن العمل وهي: **الإنجاز، التميز، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم، والترقية في العمل،** على أن العوامل الثلاثة الأخير كانت لها أهمية كبيرة في التغير الثابت في الاتجاه نحو العمل، وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي، تعليمات المؤسسة والإدارة، الإشراف، الأجور، العلاقات الاجتماعية، و ظروف العمل المادية، وبما أن لهذه العوامل تأثير قليل على اتجاهات العمل إيجابية، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازاة للاستخدام الطبي والذي يعني المنع و التحوط.

(الزبيدي ،1991: 84-85)

❖ **نظرية نموذج مظهر رضا:**

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي ندى بها "**لولير**"**(lualer)**،وهي نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني، وطبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يحصلون عليه فعلا. زيادة على ذلك، عندما يدرك الأفراد هذه المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه، فيجيب أن يعم عليهم شعور بالا مساواة وبالذنب. وأخير إذا أدركوا بأنهم يحصلون على شيء قليل من المظهر، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا. **(كشرود ،462:1995)**

❖ **نظرية التأثير الاجتماعي:**

قدم كل من "**SALANCK AND PFEFFER**" نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة. وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن ود فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها؛ بعبارة أخرى لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل؛ وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة. **(نفس المرجع السابق،457)**

من خلال العرض السابق لنظريات التوافق المهني، نلاحظ أن كلا منها ركزت على جانب من جوانب مرتبطة بالعمل مثل: العلاقة مع الزملاء، الأجر، المكانة الوظيفية، ورغم ذلك نجد أن النظريات جميعا تتضافر معا، ويكمل بعضها البعض في تفسير الرضا عن العمل والتوافق معه، ولكي يحصل التوافق لابد للإنسان من إشباع غرائزه وحاجاته بشكل سليم حتى لا يتصادم مع حاجات غيره.

3-6- قياس التوافق المهني:

يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام عدة أدوات أهمها:

- مقياس للميول.
- مقياس للرغبات.
- مقياس للإنتاجية.
- اختبار بال(BELL) الذي يقيس التوافق في مجالاته المهنية والاجتماعية والصحية الأسرية والانفعالية.
- بطارية قدرات. **(القاسم،2001:49)**

- قياس الطموح وتم تعريفه في معجم السلوك : على أنه المستوى المتوقع للأداء المقبل. **(WOLMAN,1973:P32)**
- مقاييس مقننة للغياب، والحوادث، والتنقل، ومخالفات النظام، والشكاوى.
- استبيان عن التاريخ المهني يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت، مع وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها، ومستوى كل منها، وسبب تركه لكل منها، ووسائله في إيجاد العمل، وفترات تعطله.
- صحيفة متابعة للفرد في العمل.
- محك للملائمة المهنية يمكن أن يقارن على أساسه هدى كون العامل مناسبا للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله.
- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو الجوانب العمل المختلفة. **(طه،1988:55)**

ونرى أنه؛ لكي نستخدم المقاييس السابقة لتحديد مدى توافق الفرد المهني، فإنه ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس لتقدير الوزن الذي ينبغي إعطاؤه له داخل بطارية تجمعه وغيره.

3-7- علاج مشكلات التوافق المهني:

يمكن الحد من المشكلات الناتجة عن سوء التوافق المهني للعامل بالوسائل الآتية:

- **إتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريس:**

وما من شك أننا إذا اتبعنا الطرق العملية لاختيار العامل لأداء الأعمال التي تتناسب وقدراتهم فسوف نجنى ثمار توافق هؤلاء العمال في أداء أعمالهم، كما للتوجيه والتدريب أيضا طرق ونظريات ووسائل علمية لذلك.

- **الإرشاد النفسي والاجتماعي:**

يساعد الإرشاد النفسي العامل عن طريق تشجيعه للتعبير عن انفعالاته لاستخراج المشاعر السلبية (كالعداء، والغضب) والمؤثرات والدوافع والعدوانية إذا إن العامل يتردد في التعبير عن مشاعره لزملائه أو مشرفيه وينتج عن ذلك قمع هذه المشاعر وتراكمها وخطورتها بعد ذلك في الظهور بصورة سيئة تضر بالعمل والعمال، وينتج عن تعبير العامل عن هذه المشاعر والانفعالية خلاص من القلق، وتقوم كثير من المؤسسات والمنظمات بتعين الأخصائيين الاجتماعيين.

- **الخدمة الاستشارية:**

قد يحتاج العامل إلى خدمات مختلفة؛ فإذا لم يستطع الحصول عليها فإنما تكون سببا في شعوره بالقلق وسوء التكييف مع بيئته، وهذه الخدمات تحتاج خبرة أشخاص يتخصصون في النواحي الطبية والتربوية وغيرها.

- **توفير بيئة مناسبة للعمل:**

بالإضافة إلى ما تقدم فإنه على إدارة المصنع أن توفر بيئة العمل المناسبة للعامل لتأدية عمله على أحسن وجه مثل تزويده بالأدوات والمواد المناسبة التي تساعد على الإنتاج بكفاية ويحد أدنى من المجهود والتي تساعد على إشباع حاجاته المختلفة بالإضافة إلى توفير الظروف الفيزيقية المناسب للعمل. إلى جانب ذلك الاهتمام بالأنشطة والخدمات الاجتماعية، والترفيهية، والثقافية، وكذلك الاهتمام بالعلاقات الإنسانية وغيرها يضفى مناخ مناسب ويسهم في حل مشكلات سوء التوافق المهني. **(كمال ،1996: 170-171)**

3-8- علاقة التوافق المهني بالتوافق النفسي:

يعني بالتوافق النفسي تلك العلمية الديناميكية المستمر التي يهدف بها إلى أن يغير من سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين نفسه من جهة وبين البيئة من الجهة أخرى.

ويعرفه **عبد الحي موسى** التوافق النفسي بأنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد مستهدفا تغيير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين نفسه من جهة وبينه وبين البيئة من جهة أخرى (**شاذلي،2001:85**)، ولقد تعددت مجالات التوافق الأسري، والتوافق الدراسي والتوافق المهني ويعتبر هذا الأخير من أهم مجالات التوافق العام وذلك لأن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، وترجع هذه الأهمية لعاملين أساسين أحدهما أن الفرد يقضي معظم وقته في ميدان العمل والثاني هو الدور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته وينظر البعض إلى التوافق المهني على أنه جزء من التوافق العام في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا محيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعته كانت أو اجتماعية ،وما يطرأ على هذه البيئة من التغيرات من الوقت لأخر.(**القاسم ، 2001: 47**)

وفي الرأي **فرج عبد القادر طه** (1988) أن التوافق في أي ميدان من ميادين الحياة المختلفة (كميدان الأسرة، أو الميدان الدراسي، أو الميدان المهني) ليس في نهاية الأمر إلا مظهرا من المظاهر توافق الفرد العام بد أكثر وضوحا في ميدان معين كالميدان المهني وأن وضوحه في هذا الميدان إنما يرجع إلى طبيعة توافق الفرد العام وطبيعة علاقات الفرد بالميدان التي اتضحت فيه.

وكأن التوافق العام هو الأصيل على حين أن التوافق الفرد المهني هو مجرد فرع يتفرع عن هذا الأصل ويتأثر به. **(طه، 1988: 51)**

الخلاصة الجزئية

بعد عرضنا لهذا الفصل والذي أبرز فيه التوافق المهني بما في ذلك من تعريفه ومطاهره ومظاهر سوء التوافق المهني ، والعوامل المؤثر فيه والتي تحول دون رضا العامل مما ينعكس ذلك عن إنتاجية، إضافة إلى نظريات وكل واحد تناولها على حدى ،كما برز في هذا الفصل أهم أدوات لقياس التوافق المهني وأخيرا تم عرض عنصرين هما حل مشكلات التوافق المهني وعلاقته بالتوافق النفسي ويعد هذا الاخير أساس الدراسة باعتباره أول هدف للدراسة وبما أن التوافق المهني ما هو إلا جزءا من أجزاء التوافق العام حيث يكون هذا الاخير أكثر وضحا في ميدان أو ميدان وخاصة ميدان المهني كالتعليم الجامعي حيث يلعب الاستاذ الجامعي دورا هاما في إرقاء بمستوي الجامعة وهذا إن دل على شيء يدل على أهمية التي يحرزها الاستاذ الجامعي داخل الجامعة وسنحاول إبراز ذلك في الفصل التالي

الفصل الرابع: الأستاذ الجامعي

تمهيد

4-1- تعريف الجامعة.

4-2- نشأة الجامعة الجزائرية.

4-3- مفهوم الأستاذ الجامعي.

4-4- خصائص الأستاذ الجامعي .

4-5- أهم أدور الأستاذ الجامعي.

4-6- حاجات الأستاذ الجامعي.

4-7- عوامل التأثير على الأستاذ الجامعي .

4-8- واقع تكوين الأستاذ الجامعي في الجزائر.

خلاصة جزئية

تمهيد

تتناول الطالبة الباحثة في هذا الفصل الربع بعنوان الأستاذ الجامعي والذي يعد أحد هذا الاخير أهم ركائز منظومة التعليم العالي (الجامعة) وهو العنصر الفعال و الأساسي في العملية التعليمة لأنه يقود العمل التعليمي باعتبارها نظاما؛ الميسر و المنظم والمطور لعملية التعليم والتعلم وهو القائم مباشرة على تنفيذ مهنة التدريس من أجل إحداث تغيرات مرغوب فيها.

4-1- تعريف الجامعة:

يرى **حامد عامر** أن مصطلح الجامعة يعني أكثر من مجرد تجمع الأساتذة، فهو يتضمن أبعادا عديدة منها جامعة لمعرفة عامة مشتركة، تمثل قاعدة للمهن المتخصصة والجامعة لمختلف إبداعات الفكر الإنساني، وجامعة لثوابت المجتمع وخصوصياته الثقافية وجامعة لموارد ومصادر المعرفة، بما يسر تجديدها وإنتاجها ،وجامعة لمقومات الحياة من حيث الشراكة الفاعلة في الحياة الجامعية، وجامعة لفروق عمل متكاملة ومتعاونة، تتألف مدارسها الفكرية لخدمة الطالب والارتقاء بالبحث العلمي وخدمة المجتمع.**(سناني،2012:21)**

يرى **علي راشد** أن الجامعة ليست مكان دروس وإطلاع فقط، وأن نهوضها بمهنة التعليم يعفيها من أي واجب أخر، لكن الحقيقة غير ذلك، فالجامعة ليس غرفة دراسة فحسب ،بل هي قاعة المحاضرات، مكتبة، مختبرات ،قاعات، حديقة، اجتماعات ومسرح، زيارات ميدانية، رحلات تعليمية، مجلة، جمعيات متنوعة، حياة تحترم فيها شخصية الأفراد، علاقات مختلفة، ندوات ومحاضرات ثقافية ومتنوعة، أسر الجامعة، مشروعات علمية وعلاقات مع المجتمع بأوضاعه وأماله ومشكلاته وغيرها.

وتعرف الجامعة علي أنها: مركز انبثاق العلوم بأنواعها؛ إذ يعتبرها المشرع الجزائري مؤسسة عمومية ذات طابع إدارية تساهم في تعميم ونشر المعارف وأعدادها وتطويرها، وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد. **(زرقان ،2013:107)**

ويعرف قاموس **larousse** الجامعة: بأنها مجموعة المؤسسات المدرسية التي توفر التعليم.**(DICTIONNAIRE LA ROUSSE 1987,P 439)**

وفي ضوء ما سبق فانه لا يوجد تعريف قائم بذاته أو تحديد شخصي وعالمي لمفهوم الجامعة وذلك لتعدد الزوايا التي يمكن النظر من خلالها إلى هذه المؤسسة.

4-2- نشأة الجامعة الجزائرية:

إن تطور التعليم وخصوصا التعليم العالي في الجزائر مر بمراحل تاريخية هامة ،نستعرض أهم حيثياتها والإجراءات التي عرفها هذا النظام في كل مرحلة على أساس التسلسل التاريخي ،وهذا المرحل هي :التعليم العالي في العهد الاستعماري ،ثم بعد الاستقلال **(1962،1970)**، ثم في فترة الإصلاحات **(1971،1980)** ،وأخيرا التعليم العالي من سنة 1981 إلى يومنا هذا.

يعود نظام التعليم العالي إلي العهد الكولنيلي، فقد مرت مرحلة إنشاء الجامعة الجزائرية عبر سيرورة طويلة، حيث أنشئت بالجزائر في سنة **1859** مدرسة عليا في الطب والصيدلة ،ثم سنة **1879** مدارس الحقوق، العلوم والآداب والتي سيعطي تجميعها معا سنة **1909**جامعة الجزائر، التي تسير علي منوال سابقاتها بفرنسا. **(غربي ،2014:91)**

وعند الاستقلال عملت الدولة الجزائرية علي تدعيم التعليم العالي بإنشاء العديد من الجامعات والمراكز في البلاد.

4-3- مفهوم الأستاذ الجامعي:

تحتاج المؤسسة الجامعية لأداء وظيفتها إلى عنصر ذي أهمية كبيرة، يتمثل في هيئة التدريس أو الأستاذ الجامعي، الذي يعد "حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية، وهو القائم بهذه العملية بوصفه ناقلا للمعرفة و مسؤولا عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة.

- **الأستاذ:**

الأستاذ كلمة فارسية ذكرها أبو منصور الجوالقي (المتوفى سنة 540هـ)فقال" يقولون للماهر بصنعته أستاذ ولا توجد هذه الكلمة في الشعر الجاهلي" أما مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول: "لأستاذ، المعلم و الماهر في الصناعة يعلمها غيره" إذن فكلمة

الأستاذ فارسية الأصل ومعناها الماهر في عمله وحرفته، والحرفة، موهبة كانت أم مهنة، تتطلب إضافة إلى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل و التطوير في انسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المحددة للمهنة وإضافة تحسينات عليها. **(سناني ،62:2012)**

- **الأستاذ الجامعي:**

ويعّرف الأستاذ الجامعي أو عضو هيئة التدريس في الجامعة على أنه : " الفرد الذي يحمل درجة دكتوراه أو ما يعادلها واستثناء من يحمل درجة ماجستير، ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد(Maître assistant)أو أستاذ مشارك أو أستاذ متعاقد، ويعتبر عضو هيئة التدريس الدعامة الأساسية الكبرى في قوة الجامعة ومستواها ونوعيتها وسمعته.

(برقوق،59:2005)

يعرف **جون ديوي (Jun Dayawi)** أستاذ الجامعة بأنه " ذلك الذي يدرب طالبه على استخدام الآلية العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم فهو الذي يشترك مع طالبه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة.

(سلامي وعزي،152:2013)

4-4- خصائص الأستاذ الجامعي:

من الضروري لكي يؤدي الأستاذ الجامعي دوره المسند إليه في المجتمع بنجاح ،أن يتحلى بمجموعة من الخصائص ويتصف بصفات وسمات متعددة، و أكدت دراسة برلينر **(berliner)** التي أجريت في مجال التركيز علي خصائص المعلم علي أن المعلم يجب أن يتحلى بالمرونة المعرفية ،والميل إلي الفكاهة ،وطريقة تدريس ملائمة ،وتمكن من مادته التي يقوم بتدريسها وكيفية تناولها أو عرضها.

وحددت دراسة **عبد الفتاح (1994)**خصائص الأستاذ الجامعي كمعلم ناجح فيما يلي:

- **الخصائص الأكاديمية.**
- **الخصائص المهنية.**
- **الخصائص الاجتماعية.**
- **الخصائص الشخصية . (الحسن ،21)**

❖ **الخصائص الأكاديمية:**

هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن من المادة العلمية والاعتماد على منهج العلمي في نقل أفكاره والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه.

- التمكن من مادة الاختصاص مع زيادة الثقافة العامة.
- زيادة التحمس للموضوع الذي يدرسه، مع ربط موضوع المحاضرة بالواقع.
- استخدام أسلوب الحوا، و المناقشة، وتجنب أسلوب السرد والخطابة وانتقاء الطريقة المناسبة لكل موقف تعلمي بالطريقة والأسلوب المناسبة.
- الموضوع في تقويم أداء الطلبة.
- استخدام مهارة النقد، وحرية التعبير عن الرأي الطلبة.
- استخدام الوسائل التعليمية الجيدة وشروط استخدامها.
- الالتزام بخصائص التعليم الجيد مع مراعاة شروطه والتي منها .
- الانتقال من السهل إلي الصعب، ومن البسيط إلي الصعب.
- المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والعربية بالعمل البحثي وأوراق العمل.
- التعاون البحثي مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة نفسها والجامعات الأخرى بما يخدم تطوير التعليم الجامعي .(**زرقان ،112:2013**).

❖ **الخصائص المهنية:**

هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها والعناية بإعداد الدروس واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طالبه. **(الحسن ، 21)**

❖ **الخصائص الاجتماعية:**

تتمثل في النظام والدقة في الأفعال والقوال، العلاقات الإنسانية الطيبة (التواضع الصداقة والروح الديمقراطية) ولقد اتفقت عدة دراسات علي عدد من الخصائص التي يجب توافرها للأستاذ الجامعي:

- مدى احترام للطلاب بتوجيههم وإرشادهم أكاديميا.
- مدى تمكنه من المادة الدراسية التي يقدمها.
- مدى اهتمامه بتنمية التفكير المنطقي والابتكار لدى لطلابه.
- مدى إتباعه لأسلوب التدريس الشائق لتوصيل المعلومات لطلابه.
- مدى حماسه للتدريس.
- مدى تواصله الفعال مع طلابه.
- مدى بشاشته ومرحه وثقته بنفسه. **(الزيات ،20:1995)**

❖ **خصائص الشخصية:**

هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن الأستاذ الجامعي من التمتع بـ:

- قوة الشخصية.
- التحكم في سلوكه.
- الاتزان الانفعالي.
- الشجاعة الأدبية.
- التعاون مع الآخرين.

- امتلاكه لقيم العمل .
- الإيمان بلله وبالوطن وبالمهنة التي ينتمي إليها بالإضافة إلي الهدوء والصبر والطموح والتفاؤل والمرونة. **(مجاهدي ،بعلي ،ضياف،5:2014)**.

وانطلاقا من هذه الخصائص يمكن الحديث عن أهم أدوار الأستاذ الجامعي الكفء كما يلي:

4-5- أهم أدوار الأستاذ الجامعي:

❖ **أدواره في مجال التدريس :**

الأستاذ الجامعي مسؤول عن مساعدة طلابه علي التعلم ،وطرح المعلومات التي تثير تفكيرهم وإبداعهم، وكذلك توفير المواقف والخبرات التي تنمي شخصياتهم، وتقويم تعلمهم بالإضافة لدوره بصفته موجه ومرشد لطلابه في مساعدتهم علي إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم ،سواء علي الصعيد التعليمي أو الصعيد الشخصي كلما أكن له ذلك. **(عبد الله .إبراهيم، 12،13)**

❖ **أدواره في مجال البحث العلمي:**

يعتبر البحث العلمي نشاطا رئيسا لكل أستاذ ،وقد يشغل هذا النشاط معظم وقت بعض الأساتذة، إن لم يكن كلهفي بعض الجامعات ومنها الجامعات الفرنسية في حين أن نسبة ما يشغله البحث العلمي من نشاط عضو هيئة التدريس في جامعاتنا العربية يصل إلى مستويات متدنية جدا مع تفاوت بين هذه الجامعات، ومن أهم البحوث التي تفرض نفسها على الأستاذ البحوث من أجل الترقية في سلم الجامعي وقد تكون خارج الجامعة في شكل مشاريع ،كما يمثل الإشراف على بحوث الدراسات العليا مجالا أخر لنشاط عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي . **(زرقان ،117:2013)**

والإشراف علي الرسائل العلمية، ليس مجرد عمل روتني إداري ،بل هو عمل فني لا يتسنى القيام به، إلا لأستاذ ممارسة للبحث العلمي ودوره هنا هو دور الباحث والمدرس

والموجه في آن واحد، ويمكن إجمال دور الأستاذ الجامعي في هذا المجال على النحو التالي:

- **الدور العلمي الفني:**

وهو يتعلق بعناصر الخطة البحث المتعارف عليها ابتداء من مشكلة الدراسة وانتهاء بالنتائج والتوصيات وقائمة المراجع من خلال:

- توجيه الطالب إلى الأدبيات الخاصة بموضوع الدراسة.
- ممارسة دور الناقد طوال عملية الإشراف لاسيما في مرحلة الكتابة.
- يقدم بالتعاون مع الطالب الباحث، مخططا زمنيا للبحث والتنفيذ.
- متابعة تقدم الطالب بصورة منتظمة.
- قراءة ما كتبه الطالب كل فصل علي حدة.

- **الدور الأخلاقي:**

يتوجب على الأستاذ المشرف أن يعمل علي تنمية أخلاقيات البحث العلمي لدى الطلبة الذين يتولى الإشراف على رسائلهم العلمية والتي يمكن تلخيص أبرزها فيما يلي:

- **الأمانة العلمية:** ومن الممارسات الدالة علي خلق الأمانة العلمية، الحفاظ على الكتب المستعارة
- **التواضع:** فالتواضع مفتاح التعليم وهو يتمثل في قبول الفكر السليمة والأخذ بها وعدم الاعتداد بالرأي في جميع الأحوال
- **المرونة الفكرية وعدم التعصب.(أبودف ،9:2002)**

❖ **أدواره الاجتماعية:**

يتطلب هذا الدور من الأستاذ الجامعي حرصه على إعداد الطاقات البشرية التي يحتاجها المجتمع في مختلف مجالات الحياة وتزويدهم بأحداث المعارف والخبرات والثقافات ونقل قيم المجتمع وعاداته وتقاليده إلى طلابه ،وربط مناهج التعليم والتدريب في الجامعة

باحتياجات المجتمع بغض النظر عن كونهم مؤهلين أو غير مؤهلين ،ومساهمة أيضا في تقديم برامج ونشاطات خاصة تصمم خصيصا لخدمة مؤسسة أو جماعة معينة داخل المجتمع ،وذلك بالاتفاق بين هذه المؤسسات و المسؤولين بالجامعة ،وقد تأخذ هذه الخدمة الخاصة شكل دورات تدريبية قصيرة أو طويلة يشارك فيها خبراء تلك المؤسسات وأساتذة الجامعات في الإعداد والتخطيط لها . **(عبدالله.إبراهيم،14:2013)**

❖ **دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع:**

أكد المؤتمر العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين والذي عقد في باريس للمادة من **5-9 تشرين الأول 1998** على أن التعليم العالي سينظر إلى ملامته أولا من حيث دوره ومكانته في المجتمع ومهامه فيما يتعلق بالتعليم والبحوث والخدمات الناجمة عنها ومن حيث صلاته بالعالم العمل بمعناه الواسع، علاقاته مع الدولة والتمويل العام، وواجه تفاعله مع مستويات وأشكال التعليم الأخرى.

وبالتالي لم يعد مقبولا في الوقت الحاضر في الكثير من الأوساط السياسية والاقتصادية والاجتماعية وحتى الأكاديمية أن تمارس مؤسسات التعليم العالي المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بأسلوب تقليدي، بل أصبحت مطالبة أكثر من إي وقت مضى بأداء وظائفها ضمن منظومة متكاملة ومتجددة تتلاقى مع التوجهات والمتغيرات المعاصرة للإسهام في التنمية لمجتمع. **(هادي ،69:2009-70)**

إذا لا يمكن لأستاذ الجامعة أن يحقق ذاته ويثبت وجوده، ما لم يكن ملتزما بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره. يعيش مشاكله ويجد الحلول المناسبة لها بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والخاصة ونشر المعرفة، عن طرق المحاضرات والندوات العامة، وإجراء البحوث لصالح مؤسسات مجتمعية، وتوجيه انتقادات للمجتمع والجامعة لذا فغن خدمة العامة للمجتمع أصبحت وظيفة أساسية لأستاذ، لا يقل شانها عن وظيفتي التدريس والبحث العلمي كثيرة هي المجالات التي يمكن للأستاذ أن يخدم المجتمع من

خلالها؛ إن كليات وأقسام الجامعة المختلفة الزراعة منها والتجارة والتكنولوجيا الصناعة والطبية والاجتماعية والأدبية، وهي أفضل الأماكن التي يؤدي الأستاذ الجامعي دوره في تقديم العلم وتطبيقه في سائر ميادين التنمية الاجتماعية ،وخاصة منها في مجال الزراعة والصناعة وقطاع الخدمات ،الذي يقوم بوظائف سائر الخدمات المالية والإدارية والصحية وحتى خدمة التعليم نفسه وكل ما دخل في الخدمة الخاصة والعامة. **(وريدة ،77:2005)**

والشكل التالي يوضح دور الأستاذ الجامعي.

الشكل رقم(5)::رسم توضيحي لأدوار الأستاذ الجامعي

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة

من خلال الشكل السابق يتضح أن هذه الأدوار في الواقع الأمر مترابطة ومتكاملة وكل منها يكمل الأخر رغم تعددها وتنوعها.

4-6- حاجات الأستاذ الجامعي:

فالبدايات في المهنة تكشف عن خاصية خاصة ومعقدة بالنسبة للأستاذ، حيث يجد نفسه يتموضع داخل تناقضات، من جهة يعتبر نفسه كفء و منجه أخرى مدى تعقد مهنة التعليم هذا يجعله يفكر بان عليه أن يعلم أكثر لتحسين مستواه، وهذا ما يقودنا إلى الحديث عن الحاجات الأستاذ الجامعي في السنة الأولى من عمله ،حيث يعتمد على مصادره

الخاصة للبقاء في مواصلة المهنة، كل يوم في التدريس ،يجد نفسه أمام صعوبات مهنية مختلفة ،مما تجعله يعي أن له نقائص في تكوين ويحتاج إلى تحسينها.

كما حدد **gold (1992)** ،العديد من الحاجات المرتبطة ببداية مسير الأستاذ جمعهم ضمن ثلاث محاور كبير، الحاجة إلى نمو الفيزيولوجي الجسدي والانفعالي والحاجات المرتبطة بالنمو السيكو اجتماعي وأخيرا الحاجات المرتبطة بالنمو الشخصي والفكري وهذا ما مثله في الجدول التالي

جدول رقم (1) :يمثل حاجات الأستاذ الجامعي

الحاجات الفيسولوجية والانفعالية	الحاجات السيكواجتماعية	الحاجات الشخصية والفكرية
- **تقدير الذات** - **الأمن** - **مقاومة** - **التقبل**	- الصداقة - العلاقات - الزمالة - التفاعلات مع الأخر	– اثارة – أفكار ومعارف جديدة – تحدي جديد يرفعه

(سناني ،64:2012)

4-7- عوامل التأثير علي الأستاذ الجامعي:

من الثابت أن هناك شكلين من الاعتبارات أو عوامل التأثير التي يخضع لها المدرس أثناء قيامه بواجبه التدريسي هما :

❖ **المؤثر الداخلي :**

فمن المعروف إن المدرس يتأثر بصورة تلقائية وطبيعية بعلاقته بطلابه خلال الفصل الدراسي الأول وما يليه لاعتبارات موضوعية لا مفر منها من الناحية النفسية و العاطفية حيث يتشكل على امتداد الفصول الدراسية بين المدرسين وطلابهم نوع العلاقات ذات

التأثير المتبادل الذي يتحكم في طبيعة التصرف والتعامل الذي يجري بينهم وبذلك فان المدرس في الصف مدفوعا بنزوعه التربوي التعليمي يتأثر وبقدر متفاوت في علاقته بطلابه من حيث قدر الالتزام والامتثال للواجب الدراسي. (**التميمي ،94:2006)**

وبالإضافة إلي ذلك:

- **عامل الإعداد:** حيث يقتصر على مجرد الإعداد الأكاديمي الذي يهدف إلى تزويد الطالب بالمواد الدراسية التي تعمق فهمه للمادة التعليمية التي يتخصص فيها، ومساعدته على السيطرة والتمكن من مهار والقدرة على توظيفها في المواقف التعليمية
- **الوسائل العلمية:** فهي مهمة جدا في جعل الأستاذ يرتقي بأدائه إلى أعلى المستويات **(زرقان،133:2013-134)**
- **المؤثر الخارجي :**

ويكون من ذلك القدر من محاولات التأثير على المدرس خارج النطاق الصفي في أثناء تأديته لواجبه التدريسي وفي أثناء توليه لمهمة تقدير درجات الاستحقاق لطلابه حيث يبادر البعض الى ترتيب حالات من الضغط والتأثير باستغلال ما يكون من علاقات الأسرية والاجتماعية بمثل ما سبق ذكره ،ويكون حجم التأثير اكبر لو علم إن التصحيح وتقدير درجات الاستحقاق يتم خارج الكلية أو المعهد وبالذات في بيت المدرس ،وبإمكان المدرس إن يتخلص من العامل المزعج من عوامل الضغط ومحاولات التشويش علي موقفه المبدئي في تقدير النتائج المقياس بمقياس العدل، حين يتلاقى آو يتغاضى عن الإشارات أو العلامات التي يتذرع بها الطالب في وساطته غير المشروعة وحين لا يكون بوسع المدرس أن يستقبل إي احد لمثل هذا الغرض أثناء قيامه بالتصحيح داخل الكلية أو المعهد الدراسي .

(التميمي ،95:2006)

بالإضافة إلي ذلك:

- **عامل الأجر**: عرفت المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم**95 /1949**الأجر على أنه "ما يقدر نقدا كسب، وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية أو ما يستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أو غير مكتوب أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجرى إنجازه نظير خدمات قدمت أو يجرى تقديمها".
- **السكن:** فالسكن هو "المقر الذي يلجأ الإنسان ليقضي فيه جزءا معتبرا من يومه، لينعم بالسكينة والاستقرار باعتبارها شروط ضرورية للإنسان من أجل تجديد نشاطه، وبالتالي القدرة على مجابهة أعباء الحياة.
- **النقل:** وسائل النقل الجماعية تؤثر على الأستاذ وأدائه لمختلف مهامه الملزمة؛ إذ يضيع وقته وجهده في الانتقال من وسيلة لأخرى في الوقت الذي من المفروض بالأستاذ فيه أن يكون منشغلا بأبحاثه وطلبته. **(زرقان،2013:135-136**

4-8- واقع تكوين الأستاذ الجامعي :

بما أن الأستاذ الجامعي هو الفاعل في العملية ككل فإن تسليط الضوء على وضعيته من الأهمية بمكان، عسى ذلك يساهم في ترقية مكانة هذا الأخير ويضعها أمام مواطن الخلل في تكوين هذا الأخير من أجل تلافيها وتجاوزها، ونوجزها في النقاط التالية:

❖ النشاطات المقامة من أجل التكوين في الجامعات الجزائرية عبارة عن تجارب ذاتية غالبا ما تخلق تفاوت بين التكوين النظري في الدراسات ما بعد التدرج والاكتساب الفعلي للبيداغوجيا من أجل التدريس.

❖ في الواقع لا يتم إعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهنة التدريس تربويا ومهنيا، والذي يحدث هو أنه أثناء التحاق الطالب ببرنامج الماجستير، يتلقى في شقه النظري دروسا ضمن مقياس يسمى علم النفس البيداغوجي، يتسم بعدم الوضوح في موضوعه و أهدافه

ولا يكون شق ميداني و عملي لهذا المحتوى النظري، فلا وجود لدورات حول هذا الموضوع كذلك التنظيم المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية لا يلزم الأستاذ على تلقي تكوين في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة.

- ❖ هناك وضع خاص بالنسبة لإعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهمة البحث العلمي حيث هناك ضعف واضح في هذا الإعداد، حيث نجد أن معظم حاملي درجة الدكتوراه ليسوا مؤهلين لذلك لأنهم لم يمارسوا البحث إلا أثناء إنجازهم لرسائلهم في الماجستير والدكتوراه.
- ❖ إعداد الأستاذ الجامعي كمساهم في تنمية المجتمع لا وجود لها أصلا في اهتمامات الجامعة الجزائرية، حتى على مستوى إدارة الجامعات و الكليات، فالأستاذ ليس مهيأ و لا يوجد في ذهنه أنه يمكن أن يقدم خدمة علمية للمجتمع من خلال مؤسساته ويساهم في حل مشكلاته.
- ❖ غياب مناخ بحثي بيداغوجي يدفع الأستاذ إلى القيام بالنقد الذاتي و التغذية الراجعة الموضوعية والإيجابية لطرق التدريس التي يعتمدها، وهي مشكلات سلبية تؤثر سلبا على مرد ودية الأستاذ. **(سلامي وعزي ،159:2013)**

خلاصة جزئية

استنادا لما سبق ذكره في هذا الفصل ،فصل الأستاذ الجامعي إن لا وجود للجامعة بدون أساتذتها وان نجاحها ونتائجها تعود للمجهودات التي يقوم بها الأساتذة الذين يمثلون أعمدة الجامعة ،و لم يعد دور الأستاذ الجامعي نقل المعارف فحسب، بل أضحى يقوم بأدوار أخرى؛ مثل: الدور التوجيهي، والدور الاجتماعي...الخ، كما تعتبر وظيفته من بين الوظائف التي تحتاج لقدر من الاتزان النفسي وبذلك تحقيق نوعا من التوافق النفسي بشكل عام و التوافق المهني بشكل خاص مما تجعله ناجحا في أداء ممارساته المهنية وعليه هل توجد علاقة بين التوافق النفسي والمهني للأستاذ الجامعي وهذا ما ستناوله في الفصل السادس خلال عرض النتائج ومناقشتها .

الدراسة الميدانية

الفصل الخامس: إجراء الدراسة الميدانية

تمهيد

5-1- الدراسة الاستطلاعية.

5-1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية

5-1-2-المفاهيم الاجرائية للدراسة الاستطلاعية.

5-1-3- المنهج وعينة الدراسة الاستطلاعية.

5-1-4-أداة الدراسة الاستطلاعية.

5-2-الدراسة الأساسية.

5-2-1- متغيرات الدراسة.

5-2-2-منهج الدراسة.

5-2-3- عينة الدراسة.

5-2-4-حدود الدراسة.

5-2-5-أدوات الدراسة وكيفية تطبيقها.

5-2-6- أساليب الاحصائية .

خلاصة الجزئية

تمهيد:

تتوقف سلامة نتائج الدراسة ودقتها على عدد من المبادئ والأسس العلمية التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار في جميع مراحل وإجراءات التطبيق، وعليه يأتي هذا الفصل الميداني استكمالا للدراسة النظرية التي حاولت الطالبة الباحثة من خلالها التعرض للأبعاد المحددة للمتغيرات ، وذلك من خلال التعرف على علاقة التوافق النفسي بالتوافق المهني لأساتذة قسم علم النفس . وقد تم تقسيم هذا الإجراء إلى قسمين :الأول يضم إجراءات الدراسة الاستطلاعية والثاني إجراءات الدراسة الأساسية.

1- الدراسة الاستطلاعية:

مما لا شك فيه أن كل بحث ميداني يجب أن يكون مسبوقا بدراسة استطلاعية منهجية لمعرفة واقعه وتفاصيله وعوائقه، وتهيئة المناخ النفسي لتطبيق وإعداد ما يلزم من المواد والوسائل الأمبيريقية واختبار خطة الدراسة...الخ؛ من أجل تطبيق الدراسة الأساسية في أفضل الصور والحالات.

5-1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- تهدف الدراسة الاستطلاعية في الأساس إلى تحضير الدراسة الميدانية الأساسية للدراسة.
- معرفة حجم مجتمع الدراسة وضبط عينة و المنهج.
- التعرف على بعض صعوبات البحث ليتم تفاديها في الدراسة الأساسية
- صياغة بعض فرضيات الدراسة
- بالإضافة إلى إعادة تحديد الخصائص السيكومتيرية لمقياس التوافق النفسي لدكتورة "**إجلال محمد سرى**" حتى يتسنى لنا استخدامه في الدراسة الحالية ويتسم بقدر كافي من الصدق والثبات .

5-1-2- المفاهيم الإجرائية للدراسة الاستطلاعية:

تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة الاستطلاعية في مصطلحات التالية:

- **أساتذة الجامعة:** هم الأساتذة الدائمين الذين يدرسون بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة للموسم الجامعي 2016/2015.
- **التوافق النفسي:** هو الدرجة التي يحصل عليها أستاذة الجامعة على مقياس التوافق النفسي **لإجلال محمد سرى** و المستخدم في الدراسة الاستطلاعية.

- **التوافق المهني:** هو الدرجة التي يحصل عليها أساتذة الجامعة على مقياس التوافق المهني لباحثة بن غربال سعيدة والمستخدم في الدراسة الاستطلاعية.

5-1-3-المنهج وعينة الدراسة الاستطلاعية:

من أجل بلوغ الهدف المنشود فقد تم اختيار المنهج الوصفي لكونه مناسب للدراسة الاستطلاعية الحالية .

ولقد أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة قدره(15) أستاذ جامعي. وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة كما يلي:

جدول رقم (2) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية للأساتذة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الجنس		المؤهل علمي		سنوات الخبرة		
-	ذكر	أنثى	الماجستير	الدكتوراه	أقل من 5سنوات	بين 5-10سنوات	أكثر من 11سنة
العدد	8	7	8	7	1	6	8

5-1-4-أدوات الدراسة الاستطلاعية:

لتحقيق الأهداف الدراسة الاستطلاعية استعانت الطالبة الباحثة بمقياسين التوافق النفسي والتوافق المهني.

قامت الطالبة الباحثة بتوزيع المقاييس علي عينة قوامها(15)أستاذ وأستاذة من قسم علم النفس وكان ذلك في تاريخ 2016/3/2 وتم استرجاعه في يوم 2016/3/8، وفق ما يوضحه الجدول رقم()وبعدها تم حساب الخصائص السيكومترية لأدوات القياس بعد جمع المعطيات وتفريغها في حزمة (spss).

- **خصائص السكومترية للمقياس التوافق النفسي:**

- **صدق المقياس:** لقد تم تأكد من صدق المقياس باستخدام صدق الاتساق الداخلي والصدق الذاتي
- الصدق الاتساق الداخلي استخلصت الطالبة الباحثة من معامل الارتباط بين كل بعد ومن أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس بالاستعانة بمعادلة بيرسون والجدول يوضح ذلك.

جدول رقم(3) يوضح معاملات الاتساق الداخلي لمقياس التوافق النفسي

أبعاد	معامل الاتساق الداخلي	Sig
التوافق الشخصي	**0.752**	0.001
التوافق الاجتماعي	**0.882**	0.000
التوافق الأسري	**0.91**	0.000
التوافق الانفعالي	**0.755**	0.001

الصدق الذاتي:

كما تم حساب صدق المقياس باستخدام الصدق الذاتي، والذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات فقدره بـ(0.85) عند استخدام الفاكرونباخ وهذا ما يعني أن المقياس صادق وإمكانية تطبيقه.

- **ثبات المقياس التوافق النفسي:**

استخدمت الطالبة الباحثة ألفاكرونباخ، لحساب ثبات المقياس حيث بلغت قيمته (0.73)، وهذا ما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.

- **خصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:**

- **الصدق:**

لقد تأكدت الطالبة الباحثة من صدق المقياس باستخدام الطرق التالية:

- الصدق التميزي
- الصدق الذاتي

- **الصدق التميزي:**

لقد تم حساب صدق المقياس من خلال استعمال طريقة المقارنة الطرفية حيث تم ترتيب درجات العينة الاستطلاعية (15)أستاذ و أستاذة حيث أخذت نسبة 4% ممن تحصلوا على درجات مرتفعة و 4% ممن تحصلوا على درجات منخفضة في المقياس لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق بين ذوي الدرجات المرتفعة وذوي الدرجات المنخفضة على مقياس وكانت النتائج كما هو موضح في الجدل التالي:

جدول رقم (4) يوضح معامل التميزي لمقياس التوافق المهني

البيانات الاحصائية / مقياس التوافق المهني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الجزء الأعلى	**102.7500**	0.95743	**24.666**	**0.000**
الجزء الأدنى	**83.2500**	0.25831		

يتضح من خلال الجدول رقم(4) أن قيمة "T" قد بلغت(13.32)وهي أكبر من "ت" المجدولة عند مستوى الدلالة(0.000) وهذا ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد مرتفعي التوافق المهني بمتوسط حسابي قدره بـ**(102.7500)** وانحراف معياري قدره بـ(1.95743)، والأفراد منخفضي التوافق المهني بمتوسط حسابي قدره بـ**(83.2500)** وانحراف معياري قدره بـ(1.25831)،وهذا ما يدل على أن المقياس صادق.

الصدق الذاتي: كما تم حساب صدق المقياس باستخدام الصدق الذاتي، والذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات فقدره بـ(0.81) عند استخدام الفاكرونباخ وهذا ما يعني أن المقياس صادق وإمكانية تطبيقه.

ثبات المقياس:

تم تأكد من ثبات المقياس باستخدام طريق ألفاكرونباخ، حيث بلغت قيمته (0.672) وهذا ما يدل علي تمتع المقياس بدرجة معتبرة من الثبات وبذلك يمكن تطبيقه.

5-2- الدراسة الأساسية

على ضوء ما سبق ذكره تم تصميم الدراسة الأساسية، وتم إتباع الخطوات التالية:

5-2-1- متغيرات الدراسة الأساسية: اشتملت الدراسة علي المتغيرات التالية:

- **المستقلة:** وتضم:
- **الجنس:** وله مستويان (ذكر، أنثى).
- **سنوات الخبرة:** ولها ثلاث مستويات (أقل من5 سنوات، من5 الى سنوات 10،أكثر من 11سنة).
- **المؤهل العلمي:** وله مستويان **(ماجستير، دكتوراه)**
- **المتغير التابع:**
- **التوافق النفسي والتوافق المهني:** الذي يعبر عنهما بالمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة.

5-2-2- منهج الدراسة الأساسية:

إذا كان المنهج كما يقال هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن الحقيقة عندما نكون بها جاهلين، وإما عارفين وإذا كانت مناهج أو طرق تبحث عن الحقيقة فهي تختلف باختلاف طبيعة الموضوع.**(بوحوش وذنيبات، 1995، ص34)**

ولقد اقتضت الدراسة الحالية الاعتماد على المنهج الوصفي لارتباطي باعتباره مناسبا لأغراض الدراسة التوافق ،حيث نود الوصول إلي الكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي والتوافق المهني، وبعض الفروق الراجعة إلي طبيعة أفراد العينة، بالإضافة إلى ذلك وصف الظاهرة ،تحليل مستوي مادتها، لذا كانت خطوات هذا المنهج هي الأنسب لهذه الدراسة.

5-2-3- عينة الدراسة الأساسية:

- **مجتمع الدراسة الأساسية:**

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أساتذة قسم علم النفس والبالغ عددهم (52)أستاذ وأستاذة للعام (2016/2015) وجرى اختيار قسم علم النفس كونه مقر دراسة الطالبة الباحثة.

- **عينة الدراسة الأساسية وكيفية اختبارها:**

تم اختيار العينة بطريقة قصديه تكونت من (36) أستاذ وأستاذة.

والعينة القصدية: هي التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم وتكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة؛ كما يتم اللجوء إلى هذا الموضوع من العينات في حالة توفر البيانات اللازمة لدى فئة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي. **(عبيدات، 1999، ص96)**.

- **خصائص العينة الدراسة:** وقد تم اختيار العينة بطريقة قصديه تكونت من (36) أستاذ وأستاذة. و منهم (19) أنثى و(17) ذكر من قسم علم النفس بجامعة المسيلة من المجموع الأصلي، وتبلغ نسبتهم علي التوالي (52.77)،(47.22).من مجتمع الدراسة كما هو مبينا في الجدول التالي:

الجدول رقم (5):توزيع عينة الأساتذة في الدراسة وفقا لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المتغير	الجنس		سنوات الخبرة			المؤهل العلمي	
-	ذكر	أنثى	قل من5 سنوات	من5-10سنة	أكثر من 11سنة	ماجستير	دكتوراه
العدد	17	19	07	18	11	18	18
النسبة%	47.22 %	52.77 %	19.44 %	50%	30.55 %	50%	50%

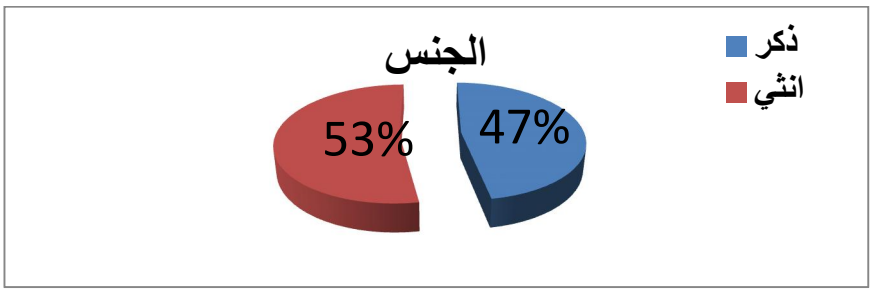
من خلال ما سبق، يمكن القول أن عينة الأساتذة غلب عليها الصفات التالية :

1 – نسبة(52.77%) من الإناث .

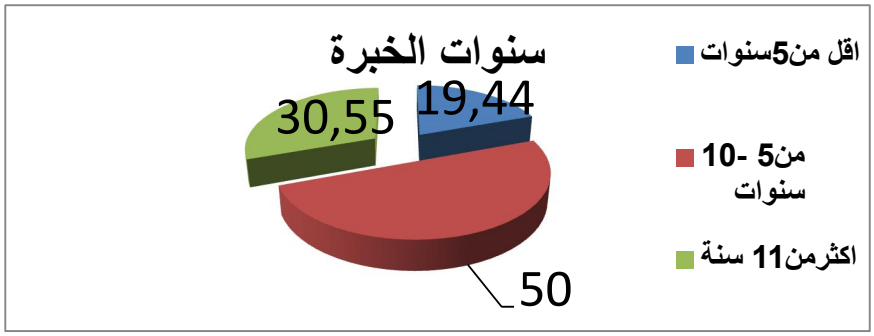
2- نسبة(50%)يمتلكون خبرة مهنية ما بين 5-10.

1-نسبة(50%) وهي متساوية المؤهل العلمي ماجستير ودكتوراه.

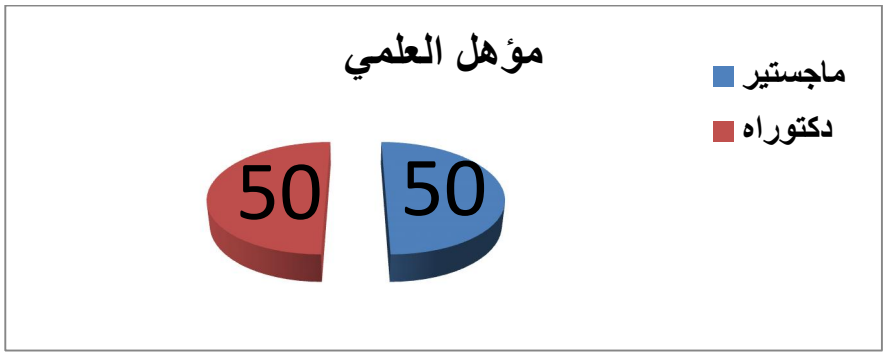
الشكل رقم (6): يوضح أفراد عينة الدراسة الأساتذة في الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس



الشكل رقم (7): يوضح أفراد عينة الدراسة الأساتذة في الدراسة الأساسية حسب متغير سنوات الخبرة



الشكل رقم (8) يوضح أفراد عينة الدراسة الأساتذة في الدراسة الأساسية حسب متغير المؤهل العلمي.



5-2-4- حدود الدراسة الأساسية:

من البديهي أن يختار الباحث مكانا مناسبا لدراسته يكون بمثابة الأرضية التي يطبق فيها أدواته، بالإضافة إلى مراعاة الزمن كافي لتطبيق تلك الأدوات، وهذا ما دفعنا لاختيار حدود مكانية و رمانية نرى أنّها مناسبة، والتي تعبر عن مجالات لدراستنا هذه ويمكن عرضها كما يلي:

- **المجال البشري:** الأستاذ الجامعي(أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة).
- **المجال المكان:** قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

- **نبذة عن قسم علم النفس:**

افتتح قسم علم النفس خلال الموسم الجامعي 2001/2000، بموجب القرار الوزاري رقم 2000/392 بتاريخ 2000/08/08، يقع القسم حاليا بالطابق الأول بالأمانة العامة سابقا بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

شرع خلال الموسم الجامعي2009/2008 في تطبيق النظام الجديدL.M.Dوبعد إنشاء الكلية الجديدة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، طبقا للقرار الوزاري رقم:426 المؤرخ في 2012/12/13 . تم بموجبه تأسيس قسم علم النفس كأحد الأقسام المكونة للكلية.

الدراسة بالقسم بداية من السنة الثانية حيث يحوي قسم علم النفس شعبتين رئيسيتين هما: شعبة علم النفس وشعبة علوم التربية وتخصصات في طور الليسانس والماستر الأكاديمي، بالإضافة إلى التكوين فيما بعد التدرج(ماجستير) وكذا ما بعد التدرج الثاني دكتوراه النظام القديم ودكتوراه الطور الثالث.(**vp.psyeduc.com**)

المجال الزمان: بدأ جمع المادة العلمية بداية من تسجيل الموضوع في قسم علم النفس وموافقة اللجنة العلمية للقسم بداية من شهر ديسمبر.

وأما الجانب الميداني للدراسة الأساسية فقد تم في الفترة الممتدة من (10مارس-11افريل).

5-2-5-أدوات الدراسة الأساسية وكيفية تطبيقها:

قامت الطالبة الباحثة بإجراء حصر شامل حول عدد الأساتذة بقسم علم النفس بجامعة المسيلة والذي بلغ عددهم (52) أستاذ وأستاذة.

تم توزيع الاستمارات على عينة الدراسة حيث استغرقت الدراسة مدة(5ايام) . بعد ذلك تم تحليل الاستمارات إحصائيا باستخدام برنامج (spss).

جدول رقم (6):عدد الاستمارات الموزعة وغير المسترجعة والمحللة إحصائيا

الاستمارات الموزعة	الاستمارات غير المسترجعة	الاستمارات المحللة إحصائيا
50	14	36

5-2- أدوات الدراسة الأساسية:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالي استخدمنا أداتين هما:

مقياس ***التوافق النفسي ل" إجلال محمد سرى " ومقياس التوافق المهني ل "بن غربال سعيدة".***

❖ **مقياس التوافق النفسي:**

من إعداد الدكتورة ***إجلال محمد سرى*** **(1986)** لقياس التوافق النفسي العام والذي أعدته في دراستها التي تناولت التوافق النفسي لدى الجنسين" ويتكون من أربعين **(40)** عبارة تقيس التوافق في أربعة أبعاد:

جدول رقم **(7):أبعاد التوافق النفسي وعبارات كل بعد**

أبعاد	العبارات
التوافق الشخصي	1- 9
التوافق الاجتماعي	10- 20
التوافق الأسري	21- 30
التوافق الانفعالي	31- 40

- **خصائصه السيكومترية لمقياس التوافق النفسي:**

- **الصدق**

قامت الباحثة بحساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي للاختبار فاستخلصت ذلك من معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاختبار والدرجة الكلية للاختبار بالاستعانة بمعادلة بيرسون على العينة الكلية (ن= 700) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(8): يوضح معاملات الاتساق الداخلي لاختبار التوافق النفسي

أبعاد	معامل الاتساق الداخلي
التوافق الشخصي	0.84
التوافق الاجتماعي	0.77
التوافق الأسري	0.68
التوافق الانفعالي	0.81

- **الثبات:**

قامت **إجلال محمد سرى** بقياس ثبات الاختبار بأبعاده الأربعة، والتوافق، وكان معامل ثبات الاختبار بطريقة إعادة التطبيق (بعد 15 يوما) هو (0.70).

وقد تم تأكد من صدق وثبات المقياس كما هو موضح سابقا في الدراسة الاستطلاعية.

❖ **مقياس التوافق المهني:**

يتكون المقياس من (38) بندا، وحيث تتم طريقة تصحيحه بتقدير استجابة أفراد العينة عليه تبعا لسلم قياس ثلاثي البدائل، حيث يعطى لكل بند من بنود وزن متدرج وفق مقياس "ليكرتlikart" الثلاثي **(3-2-1)** للبدائل **(موافق – غير متأكد – معارض)** على الترتيب هذا في حالة البنود الموجبة أما إذا كانت البنود سالبة فالعكس تعطى الدرجات**(1-2-3)** للبدائل**(موافق-غير متأكدّ-معارض)**.و الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (9) يوضح أوزان بدائل مقياس التوافق المهني

بديل الاستجابة	موافق	غير متأكد	معارض
العبارات الموجبة	3	2	1
العبارات السالبة	1	2	3

وعند جمع درجات المستجيب على كل بنود المقياس نحصل على درجة التوافق المهني التي يتمتع بها المستجيب محل الدراسة، وعليه فإن درجات المقياس تتراوح بين **(114)** التي تمثل الدرجة العظمى و**(38)** تمثل الدرجة الدنيا للمقياس ولمعرفة مستوى التوافق المهني للمستجيب نقوم بمقارنة الدرجة التي حصل عليها بجدول تقدير المقياس (مستويات المقياس).

جدول رقم (10):يوضح مستويات(تقديرات) مقياس التوافق المهني

درجات المقياس	تقدير درجات المقياس
38 ← 63	توافق مهني منخفض
64 ← 89	توافق مهني متوسط
90 ← 144	توافق مهني مرتفع

الخصائص السيكومترية للمقياس:

لقد قامت بن **غربال سعيدة** بحساب الخصائص السيكومترية لمقياس، من خلال تطبيقه على العينة الاستطلاعية لتأكد من مدى ملائمة وصلاحية المقياس ولكن رغم ذلك تم إعادة حساب صدق وثبات المقياس ومدى تلاؤمه مع عينة الدراسة الحالية وكل هذا موضح في الدراسة الاستطلاعية للمقياس.

- **صدق المقياس:**

لقد تأكدت الباحثة بن غربال من صدق المقياس باستخدام الطرق التالية:

- الصدق الذاتي:

الصدق:

جدول رقم (11):يوضح معامل صدق التميزي لمقياس التوافق المهني

البيانات الإحصائية / مقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
الجزء الأعلى	91،63	9،84	30،88	0،01
الجزء الأدنى	92،72	8،40		

يتضح من خلال الجدول رقم (11)قيمة قد بلغت "ت " (88،32)وهي أكبر من "ت" المجدولة عند مستوى الدلالة (0،01)ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد مرتفعي التوافق المهني بمتوسط حسابي قدر (91.63)وانحراف معياري قدره (9.84)،من الأفراد منخفضي التوافق المهني بمتوسط حسابي قدر بـ(92.72)وانحراف معياري قدره (8.40)وهذا ما يدل على أن المقياس صادق.

- **الصدق الذاتي**

كما تم حساب صدق المقياس باستخدام الصدق الذاتي، والذي يساوي الجذر الربيعي لمعامل الثبات. فقد قدر بـ(0،815) عند استخدام ثبات المقياس باستخدام التجزئة النصفية وهذا ما يعني أن المقياس صادق وإمكانية تطبيقه.

- **ثبات المقياس**

لتأكد من ثبات المقياس اتبعت الباحثة طريقتين:

- التجزئة النصفية.
- معامل الفا كرونباخ.

❖ **طريقة التجزئة النصفية:**

لقد تم حساب ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية، حيث قامت الباحثة بتجزئة المقياس إلى نصفين النصف الأول يضم العبارات الفردية، مقابل النصف الثاني الذي يضم العبارات الزوجية حساب معامل الارتباط بينهما "برسون " ثم إخضاعه لمعادلة التصحيح "سبيرمان برون "وقد النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي.

جدول رقم (12) يوضح حساب معامل ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية

	معامل أرتباط برسون قبل التصحيح	معامل ثبات المقياس بعد التصحيح	مستوى الدلالة
نصفي مقياس التوافق المهني	0.499	0.665	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث قدر بـ 0.665 وهذا ما يعني أن المقياس ثابت.

طريقة الفاكرونباخ:

استخدمت الباحثة طريقة أخرى لحساب ثبات المقياس وهي طريقة ألفا كرونباخ وهذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات يسمح بتطبيقه حيث.بلغت قيمته(0.665) وهذا ما يدل علي أن المقياس ثابت ويمكن تطبيقه.

لقد تم إعادة حساب خصائص السيكو مترية لمقياس التوافق المهني في دراسة الحالية وذلك وهذا ما هو موضح في الدراسة الاستطلاعية.

5-2-6- الأساليب الإحصائية:

تمت معالجة وتحليل البيانات المتحصل عليها باستخدام مقياسي الدراسة بواسطة برنامج المعالجة الإحصائية المعروف الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(spss) في إصداره17، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- **التكرار والنسب المئوية:** لوصف خصائص الأفراد عينة الدراسة
- **المتوسط الحسابي والانحراف المعياري** :لحساب مستوي التوافق النفسي والتوافق المهني
- **معامل الارتباط برسون:** للكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي والتوافق المهني
- **معامل الارتباط سبرمان براون ومعامل الفاكرونباخ:** لتأكد من ثبات مقاييس
- **اختبار "ت" T test**": لتأكد من صدق مقاييس الدراسة و للكشف على الفروق في مستوى كل من التوافق النفسي والتوافق المهني لدي أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس والمؤهل.
- تحليل التباين الاحادي(**ANOVA**) لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية وفقا لمتغيرات الدراسة (سنوات الخبرة) لمقاييس التوافق النفسي والتوافق المهني.

خلاصة جزئية

أوضح هذا الفصل من خلال استعراض إجراءات الدراسة الميدانية وفقا للدراستين الاستطلاعية والأساسية فيما يخص التوافق النفسي والتوافق المهني وبعد وقوفنا على تحديد أبعاد كل من المقياسين.

وعليه نحاول في الفصل السادس عرض نتائج الدراسة من خلال تطبيق أداة قياس التوافق النفسي والتوافق المهني على عينة من الأساتذة قسم علم النفس واستنطاق البيانات المحصل عليها ،ومحاولة تفسيرها في ضوء التنظير المعتمد ،وكذا بناء علي نتائج الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية من ذلك.

الفصل السادس: عرض وتحليل النتائج

تمهيد

1-عرض عام للنتائج.

6-1-عرض وتحليل النتائج الدراسة على أساس تساؤلات.

6-1-1-عرض نتيجة السؤال الأول .

6-1-2-عرض نتيجة السؤال الثاني.

6-2-عرض وتحليل نتائج الدراسة على أساس تساؤلات و فرضيات الدراسة .

6-2-1- عرض نتائج السؤال الثالث وفرضياته.

6-2-2-عرض نتائج السؤال الرابع وفرضياته.

6-2-3- عرض نتائج السؤال الخامس وفرضياته

خلاصة الجزئية

تمهيد :

يتطرق هذا الفصل الهام من الدراسة إلي عرض النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق مقاييس كل من التوافق النفسي والتوافق المهني علي عينة من الأساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة لمعرفة مستوي وعلاقة بين هذين المتغيرين والفروق التي تعزي لمتغيرات التالية الجنس والمؤهل علمي والسنوات الخبرة وهذا ما جعله الجزء المهم لتعلقه بالفرضيات الدراسة .

ونخلص في الأخير إلي تفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ونظريات كل من التوافق النفسي والتوافق المهني، سنعالج هذا الفصل ونناقشها في ضوء الفرضيات .

عرض عام للنتائج :

بعد جمع المعطيات وفرزها وبعد تطبيق مقاييس (التوافق النفسي والتوافق المهني) وفيما يلي عرض ومناقشة النتائج المتواصل إليها وفق التساؤلات و فرضيات الدراسة.

6-1- عرض و تحليل نتائج الدراسة على أساس تساؤلات:

6-1-1-عرض نتيجة السؤال الأول والذي ينص على ما يلي:

- **ما مستوي التوافق النفسي لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟**

وللإجابة على هذا السؤال قامت الطالبة الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لجميع فقرات مقياس التوافق النفسي كما هو موضح في جدول رقم(13)

جدول رقم (13): حساب متوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مقياس التوافق النفسي

م	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	أملأ حياتي اليومية بكل ما يثير اهتمامي.	1.91	0.28	**مرتفع**
2	من المؤكد أن ينقصني الثقة في نفسي.	1.83	0.37	**مرتفع**
3	إذا فشلت في أي موقف فإنني أحاول من جديد.	1,94	0.23	**مرتفع**
4	أتردد كثيرا في اتخاذ قراراتي في المسائل البسيطة.	1,83	0,37	**مرتفع**
5	اشعر في حياتي بعدم الأمن الشخصي.	1,72	0,45	**مرتفع**
6	اخطط لنفسي أهداف وأسعى لتحقيقها.	2	0,00	**مرتفع**
7	أقدم بثقة كبيرة علي مواجهة مشكلاتي الشخصية وحلها.	1,86	0,35	**مرتفع**
8	أتصرف بمرونة في معظم أموري الشخصية.	1,77	0,42	**مرتفع**
9	اشعر بالنقص وبأنني اقل من غيري.	1,80	0,40	**مرتفع**

10	بعض ظروفي البيئية صعبة التغير وتؤدي إلي سوء حالتي النفسية.	1,55	0,50	**متوسط**
11	اشعر الوحدة رغم وجودي مع الآخرين.	1,63	0,48	**متوسط**
12	أتقبل نقد الآخرين بصدر رحب.	1,86	0,35	**مرتفع**
13	اشعر أن معظم زملائي يكرهونني.	1,83	0,37	**مرتفع**
14	كثيرا ما أجرح شعور الآخرين.	1,86	0,35	**مرتفع**
15	أشارك في نواحي النشاط العديدة.	1,58	0,50	**متوسط**
16	علاقتي حسنة وناجحة مع الآخرين.	1,88	0,31	**مرتفع**
17	تنقصني القدرة علي التصرف في المواقف المحرجة.	1,69	0,46	**مرتفع**
18	أتطوع لعمل الخير ومساعدة المحتاجين.	1,94	0,23	**مرتفع**
19	يكون سلوكي طبيعيا في تعاملي مع أفراد الجنس الأخر.	1.38	0.22	**مرتفع**
20	أجد صعوبة في الاختلاط مع الناس.	1,72	0,45	**مرتفع**
21	أشعر بالغربة وأنا بين أفراد أسرتي.	1,83	0,37	**مرتفع**
22	تسود الثقة والاحترام المتبادل بيني وبين أفراد أسرتي.	1,88	0,31	**مرتفع**
23	أتشاور مع أفراد أسرتي في اتخاذ قراراتي الهامة.	1,75	0,43	**مرتفع**
24	أسبب الكثير من المشكلات لأسرتي.	1,83	0,37	**مرتفع**
25	أبذل كل جهدي لإسعاد أسرتي.	1,86	0,35	**مرتفع**
26	تتدخل أسرتي في شؤوني الخاصة بشكل يضايقني.	1,80	0,40	**مرتفع**
27	أحب بعض أفراد أسرتي.	1,75	0,43	**مرتفع**
28	أسرتي مفككة.	1,83	0,37	**مرتفع**
29	أقضي كثيرا من وقت فراغي مع أفراد أسرتي.	1,75	0,43	**مرتفع**
30	ترهقني مطالب أسرتي الكثيرة.	1,77	0,42	**مرتفع**

31	من الصعب يتملكني الغضب إذا تعرضت لما يثيرني.	1,63	0,48	**مرتفع**
32	حياتي الانفعالية هادئة ومستقرة.	1,86	0,35	**مرتفع**
33	أعاني من تقلبات في المزاج دون سبب ظاهر.	1,77	0,42	**مرتفع**
34	عادة ما أتماسك عندما أتعرض لصدمات انفعالية.	1,86	0,35	**مرتفع**
35	لم يحدث أن نغصت حياتي مشكلة انفعالية.	1,47	0,50	**متوسط**
36	تمر علي فترات أكره فيها نفسي وحياتي.	1,66	0,47	**متوسط**
37	أشعر غالبا بالاكتئاب.	1,75	0,43	**مرتفع**
38	يتسم سلوكي بالاندفاع.	1,72	0,45	**مرتفع**
39	أشكو من القلق معظم الوقت.	1,63	0,48	**متوسط**
40	من الصعب أن يجرح شعوري.	1,36	0,48	**متوسط**
الدرجة الكلية		71.50	6.72	**مرتفع**

يتبين من الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي لدى أساتذة قسم علم النفس لمقياس التوافق النفسي بلغ(71.52) وانحراف معياري (6.68)هذا يشير إلى أن هناك مستوى مرتفع من التوافق النفسي وهذا يحتاج إلى معرفة مصدره والوقوف على أسبابه.

يتضح من الجدول رقم(13):

أن أعلى ثلاث فقرات في هذا المقياس كانت:

- الفقرة (6) والتي نصت على "اخطط لنفسي أهداف وأسعى لتحقيقها" بمتوسط الحسابي قدره(2)،والانحراف المعياري(0.00)
- الفقرة (19) والتي نصت على" يكون سلوكي طبيعيا في تعاملي مع أفراد الجنس الأخر" بمتوسط حسابي قدره(2.38)، والانحراف المعياري(0.38)
- الفقرة (18)والتي نصت على "أتطوع لعمل الخير ومساعدة المحتاجين" بمتوسط حسابي قدره(1.94)، والانحراف المعياري(0.23)

وحسب رأي الطالبة الباحثة إن دل، إنما يدل على تتمتعون أساتذة قسم علم النفس بدرجة عالية من الوعي حيث يبدو ذلك واضحا في تعامل مع أفراد الجنس الأخر، بإضافة إلى ذلك أعمال التطوعية التي يقيمون بها في مساعدة المحتاجين، كما يحاولون بقدر ما يمتلكون من وعي تحقيق أهدافهم التي سبق وأن خططوا لها.

وأن أدنى ثلاث فقرات في هذا المقياس كانت:

- الفقرة (10) والتي نصت على" بعض ظروفي البيئية صعبة التغير وتؤدي إلي سوء حالتي النفسية" بمتوسط حسابي (1.55)، وانحراف معياري(0.50).
- الفقرة(35) والتي نصت على "لم يحدث أن نغصت حياتي مشكلة انفعالية" بمتوسط حسابي (1.4722)، وانحراف معياري(0.50)
- الفقرة(40) والتي نصت على "من الصعب أن يجرح شعوري" بمتوسط حسابي (1.36)، وانحراف معياري(0.48)

وهذا يدل على أن أساتذة قسم علم النفس هم طاقة بشرية إيجابية وغير سلبيين في تعاملهم مع الظروف البيئية السيئة .

جدول رقم (14):المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات مقياس التوافق النفسي.

المجال	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
التوافق الشخصي	**9**	**16.69**	**1.45**	**مرتفع**	**4**
التوافق الاجتماعي	**11**	**19.97**	**3.74**	**ضعيف**	**1**
التوافق الاسرى	**10**	**18.08**	**1.76**	**مرتفع**	**2**
التوافق الانفعالي	**10**	**16.75**	**1.84**	**متوسط**	**3**
الدرجة الكلية	**40**	**71.50**	**6.72**	**مرتفع**	**-**

يتضح من الجدول رقم(14) أن المجال الثاني لمقياس التوافق النفسي ومتوسطه الحسابي (19.97) وانحرافه معياري(3.74) وهو أعلى المتوسطات الحسابية، ثم يليه المجال الثالث ومتوسطه الحسابي(18.08) وانحرافه معياري (1.76)، ويليه المجال الرابع بمتوسط حسابي(16.75) وانحرافه معياري(1.84)، ويليه المجال الأول ومتوسطه الحسابي(16.69) وانحرافه معياري(1.45).

ترى الطالبة الباحثة أن احتلال مجال التوافق الاجتماعي أعلى متوسط حسابي في المجالات المقياس التوافق النفسي و احتلال مجال التوافق الشخصي أدنى مرتبة ترجع لكون الأستاذ الجامعي بصفة عامة وأساتذة قسم علم النفس بصفة خاصة متكيفين مع المجتمع سوء داخل أسوار الجامعة كتفاعلهم مع طلابهم وعلاقة أساتذة فيما بينهم أو خارجها كعلاقة مع الأصدقاء و العائلة رغم الضغوطات والتي بدورها تأثر على توافقهم الشخصي.

6-1-2-عرض نتيجة السؤال الثاني والذي ينص على ما يلى:

- **ما مستوى التوافق المهني لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟**

وللإجابة على هذا السؤال قامت الطالبة الباحة بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لجميع فقرات مقياس التوافق المهني كما هو موضح في جدول رقم(15)

جدول رقم(15):يبين حساب متوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مقياس التوافق المهني

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي
1	أعتقد أن ظروف عملي ملائمة من حيث الظروف الفيزيقية (التهوية والحرارة والضجيج)	1,94	0.98	متوسط
2	أشعر أن جو المحاضرة الذي أدرس فيه مريح بشكل عام	2,25	0.87	متوسط

3	يضايقني زيادة عدد الحصص الأسبوعية عن النصاب القانوني دون مقابل مادي	2,44	0,87	متوسط
4	أشعر بالاستمتاع عندما أقوم بتدريس طلبتي	2,88	0,39	مرتفع
5	أشعر أن عملي كمدرس لا تلاءم مع قدراتي وميولي الشخصية	2,75	0,64	مرتفع
6	أشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التدريس	2,83	0,50	مرتفع
7	أعتقد أن الوسائل المساعدة في التدريس غير كافية	1,50	0,77	متوسط
8	أعتقد أن توزيع ساعات العمل لا تناسبني	2,25	0,90	متوسط
9	أفضل العمل في هذه المؤسسة عن مؤسسات أخرى	2,61	0,72	متوسط
10	أعتقد أن الأجر الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية	2,63	0,72	متوسط
11	أشعر بالضيق لعدم تمكني من الادخار	2,19	0,88	متوسط
12	أعتقد أن أجري يوفر لي فرصة كافية للرفاهية	2,11	0,88	متوسط
13	أشعر بالضيق لعدم كفاية الأجر والعلاوات	2,25	0,87	متوسط
14	أعتقد أن نظام الادخار والمعاشات بعد التقاعد مناسب	2,22	0,72	متوسط
15	أشعر أن الأجر الذي أتقاضاه لا يكافئ المجهود الذي أبذله في العمل	2,08	0,90	مرتفع
16	علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة على أساس العمل كفريق	2,41	0,80	متوسط
17	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل	2,83	0,50	مرتفع
18	أعتقد أن التنسيق والتعاون مع الزملاء في العمل قليل جد ا	2,80	0,52	مرتفع
19	أعتبر بعض زملائي في العمل من أحسن أصدقائي	2,41	0,76	متوسط
20	أرفض تدخل الآخرين في أمور عملي	2,91	0,36	مرتفع
21	أعتقد أنه من الصعب تكوين علاقات مع زملاء العمل	1,94	0,86	متوسط
22	علاقتي بطلبتي قائمة على أساس التقدير والاحترام	3	0,00	مرتفع
23	أرى أن أسلوب التعامل الذي أتبعه في تعاملي مع طلبتي جيد	2,88	0,31	مرتفع
24	أساعد الطلبة على حل مشكلاتهم	2,80	0,52	مرتفع
25	لا أشعر بتقدير الطلبة لمجهوداتي	1,75	0,73	متوسط

26	أشعر بالاستياء من عدم ملاحظة نتائج جهدي مع طلبتي	2,11	0,88	متوسط
27	أثق برئيس القسم	2,41	0,80	متوسط
28	علاقتي برئيس القسم مبنية على التفاهم والتقدير والاحترام	2,47	0,77	متوسط
29	لا أعتقد أن رئيس القسم يتفهم الظروف الخاصة بي	1,75	0,80	متوسط
30	لا أرى أن أسلوب رئيس القسم في معالجة مشاكل العمل جيدة	2,11	0,70	متوسط
31	لا أشعر أن رئيس القسم يحترم آرائي واقتراحاتي المهنية	1,83	0,73	متوسط
32	أرى أن رئيس القسم يراقبني بدقة في عملي حتى يضمن أنجاز العمل على الوجه المطلوب	2,25	0,76	متوسط
33	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع معارفي	2,83	0,44	مرتفع
34	لا تتلاءم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه	1,77	0,86	متوسط
35	أستاء كثيرا من معايير الترقية المعمول بها في الجامعة	2,19	0,85	مرتفع
36	لا تتيح لي مهنتي إمكانية تطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب	1,66	0,82	متوسط
37	توفر لي مهنة التدريس الشعور بالإنجاز والعمل المثمر	2,86	0,35	مرتفع
38	أنا غير راضي عن المعايير التي تعتمدها الجامعة في الحصول على فرص للتدريب	2,36	0,72	مرتفع
الدرجة الكلية		89.38	7,30	متوسط

يتضح من الجدول رقم (15): أن متوسط الحسابي لدى أساتذة قسم علم النفس لمقياس التوافق المهني بلغ(89.38) وانحراف معياري(7,30) هذا يشير إلى أن هناك مستوى متوسط من التوافق المهني وهذا يحتاج إلى معرفة مصدره والوقوف على أسبابه.

يتضح من الجدول رقم(18):

أن أعلى ثلاث فقرات في هذا المقياس كانت:

- الفقرة (22) والتي نصت على "علاقتي بطلبتي قائمة على أساس التقدير والاحترام " بمتوسط الحسابي قدره(3)، وانحراف معياري(0.00).
- الفقرة (20) والتي نصت على" أرفض تدخل الآخرين في أمور عملي " بمتوسط حسابي قدره(2.91)، وانحراف معياري(0,36)
- الفقرة(23) والتي نصت على " أرى أن أسلوب التعامل الذي أتبعه في تعاملي مع طلبتي جيد " بمتوسط حسابي قدره(2.88)، وانحراف معياري(0.31)

من خلال ما سبق ترجع الطالبة الباحثة أن ارتياح ورضا أساتذة عن العلاقة السائدة بينهم وبين الطلبة وذلك نتيجة للأسلوب جيد الذي يستخدمه في تعامل ورفض أي تدخل في مجال عملهم.

أن أدنى ثلاث فقرات في هذا المقياس كانت:

- الفقرة (7) والتي نصت على "أعتقد أن الوسائل المساعدة في التدريس غير كافية " بمتوسط الحسابي قدره(1.5)،وانحراف معياري(0.77).
- الفقرة (36) والتي نصت على "لا تتيح لي مهنتي إمكانية تطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب " بمتوسط حسابي قدره(1.66)، وانحراف معياري(0,36).
- الفقرة(23)والتي نصت على "لا أعتقد أن رئيس القسم يتفهم الظروف الخاصة بي" بمتوسط حسابي قدره(2.88)، وانحراف معياري(0.31).

إن احتلال هذه الفقرات أدنى متوسط يدل على رضا الاساتذة عن مهنة التدريس في الجامعة وذلك نتيجة كفايتهم في وسائل المساعدة علاقتهم برئيس القسم علاقة مبنية على التفاهم كما أن مهنة التدريس تتيح لهم فرصة لتطوير مهاراتهم وتحسين أداءهم، وهذا يؤيد ما ذهبت إليه النظرية الانسانية حيث قدمت للمديرين مجموعة من القواعد و

الأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق وتركيز ومن بين هذه الاساليب تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

جدول رقم (16): يبين حساب متوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات مقياس التوافق المهني

المجال	عدد الفقرات	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
طبيعة ظروف العمل	9	36	21,47	2,65	متوسطة	1
الأجر	6	36	13,50	2,65	متوسطة	4
العلاقة بالزملاء	6	36	15,33	1,51	متوسطة	2
العلاقة بالطلبة	5	36	12,55	1,52	متوسطة	6
الإشراف	6	36	12,83	2,46	متوسطة	5
الترقية والتطور و فرص التقدم في العمل	6	36	13,69	2,29	متوسطة	3
الدرجة الكلية	38	36	89,38	7,30	متوسطة	-

يتضح من الجدول رقم(16) أن مجال الاول لمقياس التوافق المهني ومتوسطه **الحسابي**(21.47) وهو أعلى المتوسطات الحسابية، ثم يليه المجال الثالث بمتوسط حسابي(15.33)، ثم يليه المجال السادس بمتوسط حسابي(13.69)، ثم يليه المجال الثاني بمتوسط حسابي(13.50)، ثم والمجال الخامس ومتوسطه الحسابي(12.83)، ثم المجال الرابع بمتوسط حسابي(12.55)وهو أدني المتوسطات الحسابية في المقياس.

ترى الطالبة الباحثة أن احتلال **مجال طبيعة الظروف العمل** أعلي متوسط في المجالات المقياس هي نتيجة لتقبل اساتذة لعملهم ورضا عن الأجر والحوافز المادية

والمعنوية حيث نتج عنه ارتياح عن العلاقة السائدة بين الاساتذة نفسهم وبين طلابهم والمبنية على التفهم والثقة واحتلال مجال الرابع **علاقة مع الطلبة** أدنى مرتبة وذلك نتيجة محدودية التواصل والتفاعل مع بعض الطلاب وهذا راجع للفروق الجنسية والثقافية لدى الطلاب .

6-2-عرض وتحليل نتائج الدراسة على أساس تساؤلات و فرضيات الدراسة:

6-2-1- عرض نتائج السؤال الثالث والذي ينص على ما يلي:

- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف المسيلة ؟

وينبثق من السؤال الثالث فرضية وهي كالتالي:

❖ **توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي التوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف(المسيلة)**

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختيار "معامل ارتباط بيرسون" للدلالة إحصائية للعلاقة بين المتغيرين التوافق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف- المسيلة- والجدول التالي يوضح نتائج هذه الفرضية.

الجدول رقم(17):يبين معاملات الارتباط بين التوافق النفسي والتوافق المهني

المقياس	التوافق المهني	التوافق النفسي	مستوى الدلالة
التوفق النفسي	-0.151	1	0.38
التوافق المهني	1	-0.151	0.38

يتضح من خلال الجدول رقم(17):أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التوافق المهني والتوافق النفسي تساوي (0.151-) وهو معامل ارتباط سلبي ضعيف مما يعني أن العلاقة طردية ضعيفة أي انه كلما زادت التوافق النفسي زاد التوافق المهني العكس صحيح.

وتعزي الطالبة الباحثة أن هذه النتيجة طبيعية بمعنى أن بعض حالات عدم التوافق العام تعزى إلى وجود توافق مهني، بينما حالات عدم التوافق المهني تعزي إلى سوء في

التوافق العام لدى الشخص، إذ ليست كل حالات عدم التوافق المهني ناجمة عن عدم التوافق عام، فيمكن أن يكون مرده إلى نقص في قدرة أو كفاءة هذا الشخص في مهنته، ويمكن أن يكون قد التحق بهذه المهنة دون رغبة منه، وعلى سبيل المثال نرى كثير من الشبان قد يلتحق بكلية ما بناء على رغبة أبويه، وهو كاره لهذه المهنة، وفي هذه الحالة لا يمكن أن نعزو سوء توافقه إلى التوافق العام، وإنما للإرشاد والتوجيه المهني، ويرجح هذا الاتجاه ما كشفت عنه الدراسات من ارتباط ليس مرتفعا بين هذين النوعين من التوافق، مما يشير إلى أن المتغيرين متماثلان، وكذلك ليس منخفضا بدرجة تكفي لافتراض أنهما مستقلان.

و اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الزبيدي(2000) والتي وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الصحة النفسية والرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.

6-2-2-عرض نتائج السؤال الرابع والذي ينص على ما يلي:

- **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟**

وينبثق من سؤال الرابع الفرضيات التالية:

❖ **الفرضية الأولى لسؤال الربع التي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير الجنس(ذكر، أنثى).**

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل مجال من مجالات مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير الجنس قامت الطالبة الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واستخدام اختبار (T test) لتعرف على مقياس التوافق النفسي التي تعزى لاختلاف الجنس (ذكر، أنثى) لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة مجمد بوضياف بالمسيلة، وجدول رقم (18) يوضح النتائج التي تم الحصول عليه.

جدول الرقم(18): يبين نتائج المتوسط والانحراف وقيمة اختبار"T" لدلالة الفروق التي تعزى لمتغير الجنس(ذكر، أنثى) في مجالات مقياس التوافق النفسي

المجال	الجنس	التكرار	متوسط	الانحراف المعياري	قيمة(t) الحسابية	مستوى الدلالة
التوافق الشخصي	ذكر	17	16.82	1,28	0.50	0.62
	أنثى	19	16,57	1,60		
التوافق الاجتماعي	ذكر	17	20,00	2,06	0.03	0.96
	أنثى	19	19,94	5,19		
التوافق الأسرى	ذكر	17	18,58	1,62	1.66	0.10
	أنثى	19	17,63	1,80		
التوافق الانفعالي	ذكر	17	16,64	2,05	−0.31	0.75
	أنثى	19	16,84	1,67		
المجال الكلي	ذكر	17	72,11	5,47	0.49	0.62
	أنثى	**19**	71,00	7,72		

يتضح من الجدول(18) بالنسبة للمجال الأول(التوافق الشخصي) أن(sig=0.62) وهي أكبر من(α =0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي لمجال التوافق الشخصي تعزى لمتغير الجنس.

بالنسبة للمجال الثاني(التوافق الاجتماعي) نلاحظ أن(sig=0.96) وهي أكبر من (α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي لمجال التوافق الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس.

بالنسبة للمجال الثالث(التوافق الأسري) نلاحظ أن(sig=0.10)وهي أكبر من(0.05= α) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي لمجال التوافق الأسري تعزى لمتغير الجنس.

بالنسبة للمجال الرابع (التوافق الانفعالي)نلاحظ أن(sig=0.75) وهي أكبر من(α =0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي لمجال التوافق الانفعالي تعزى لمتغير الجنس.

ولمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي تعزى لمتغير الجنس زمن خلال العرض السابق للمجالات الاربعة لمقياس التوافق النفسي تبين عدم وجود فروق بينهم لأن(sig=0.62) وهي أكبر من (α=0.05)وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير الجنس.

وبناء على ذلك نجد أن نتيجة هذه فرضية قد اتفقت مع عدة دراسات كدراسة لبوازدة(2011)، ودراسة بوشاشي(2013)، التان أظهرتا على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق النفسي تعزى لمتغير الجنس، ويمكن تفسير هذه النتيجة بإرجاعها الى عدة عوامل كالثقافة مجتمع المشتركة بين الاساتذة حيث فسرة نظرية السلوكية ذلك بان الانسان يكتسب عادات سبق وان تعلمها والتي بدورها تؤدي الى يسلك سلوك يتفق مع المعاير الاجتماعية.

❖ **الفرضية الثانية لسؤال الرابع التي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير المؤهل علمي(دكتوراه، ماجستير).**

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل مجال من مجالات مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير المؤهل علمي قامت الطالبة الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واستخدام اختبار (T test) لتعرف إلى مقياس التوافق النفسي التي تعزي لاختلاف المؤهل علمي(دكتوراه، ماجستير) لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة مجمد بوضياف بالمسيلة، وجدول رقم(19) يوضح النتائج التي تم الحصول عليه.

جدول رقم (19):يبين نتائج المتوسط والانحراف وقيمة اختبار"T" لدلالة الفروق التي تعزى لمتغير المؤهل علمي(دكتوراه، ماجستير) في مجالات مقياس التوافق النفسي

المجال	مؤهل علمي	التكرار	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار الحسابية	مستوى الدلالة
التوافق الشخصي	ماجستير	18	16,27	1,56	-1.77	0.08
	دكتوراه	18	17,11	1,23		
التوافق الاجتماعي	ماجستير	18	19,88	5,36	-0.12	0.90
	دكتوراه	18	20,05	1,92		
التوافق الأسرى	ماجستير	18	17,66	1,84	-1.44	0.15
	دكتوراه	18	18,50	1,61		
التوافق الانفعالي	ماجستير	18	16,61	1,64	-0.44	0.65
	دكتوراه	18	16,88	2,05		
المجال الكلي	ماجستير	18	70,50	8,29	0.12	0.36
	دكتوراه	18	72,55	4,57		

يتضح من الجدول رقم(19):أن مجال(التوافق الشخصي) نلاحظ أن (sig=0.08) وهي أكبر من(α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي لمجال التوافق الشخصي تعزى لمتغير المؤهل علمي.

بالنسبة للمجال الثاني(التوافق الاجتماعي) نلاحظ أن(sig=0.90) وهي أكبر من(α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي لمجال التوافق الاجتماعي تعزى لمتغير المؤهل علمي.

بالنسبة للمجال الثاني(التوافق الأسري) نلاحظ أن(sig=0.15) وهي أكبر من(α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي لمجال التوافق الأسري تعزى لمتغير المؤهل علمي.

بالنسبة للمجال الرابع(التوافق الانفعالي) نلاحظ أن(sig=0.65) وهي أكبر من (α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي لمجال التوافق الانفعالي تعزى لمتغير المؤهل علمي.

ولمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق النفسي تعزى لمتغير المؤهل علمي زمن خلال العرض السابق للمجالات الاربعة لمقياس التوافق النفسي تبين عدم وجود فروق بينهم لأن(sig=0.36) وهي أكبر من (α=0.05)وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير المؤهل علمي.

وتعزي الطالبة الباحثة نتيجة هذه الفرضية إلى أن المؤهل العلمي لا علاقة له بفروق في التوافق النفسي بين الاساتذة وترجع الطالبة الباحثة ذلك لعدة أسباب منها أن إدارة العليا للجامعة والاقسام الكليات كقسم علم النفس لا يقوم بتفرقة بين أساتذة في الاجر وفرص الترقية رغم اختلاف في المؤهل العلمي؛ بمعنى أن لهم نفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات بإضافة إلى الدور الذي تلعبه الجامعة في تنمية تفكير الفرد والاستاذ الجامعي بصفة خاصة وتساعده على التعرف علي كيفية تكوين المعايير الاجتماعية حيث تجعله أكثر مرونة وأكثر قدرة علي تحقيق التوازن بين المتطلبات ورغبات وبين الواقع الذي يعيشه فيه بغض النظر عن المستوى العلمي(المؤهل علمي).

- **الفرضية الثالثة لسؤال الربع: التي تنص على توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير سنوات الخبرة(أقل من5- من5إلى 10سنوات- أكثر من 11سنة).**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات والجدول(20) يبين ذلك.

جدول رقم(20):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أفراد عينة الأساتذة لمستويات سنوات الخبرة.

المجال	المستوى	المتوسط الحسابي	الانجراف المعياري	العدد
التوافق الشخصي	أقل من5سنوات	17,00	1,23	7
	10 – 5	16,61	1,46	18
	أكثرمن11سنة	16,63	1,50	11
	الكلي	16,69	1,45	36
التوافق الاجتماعي	أقل من5سنوات	18,71	1,70	7
	10 – 5	18,16	5,36	18
	أكثرمن11سنة	18,18	1,99	11
	الكلي	18,27	3,95	36
التوافق الأسري	أقل من5سنوات	18,42	1,71	7
	10 – 5	17,33	1,71	18
	أكثرمن11سنة	19,09	1,37	11
	الكلي	18,08	1,76	36
التوافق الانفعالي	أقل من5سنوات	16,57	2,29	7
	10 – 5	16,22	1,51	18
	أكثرمن11سنة	17,72	1,79	11
	الكلي	16,75	1,84	36
المجال الكلي	أقل من5سنوات	72,57	5,44	7
	10 – 5	69,94	7,74	18
	أكثرمن11سنة	73,36	5,44	11
	الكلي	71,50	6,72	36

يتبين من الجدول رقم (20) وجود اختلاف ظاهري في قيم متوسطات الحسابية لمستويات سنوات الخبرة، ولمعرفة أذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل الأحادي لأثر سنوات الخبرة في متوسطات استجابات الأساتذة قسم علم النفس في مقياس التوافق النفسي والجدول رقم (21) يبين تحليل التباين الأحادي.

جدول رقم (21): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لقياس التوافق النفسي لدي أساتذة قسم علم النفس تبعا لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	الدلالة الاحصائية
التوافق الشخصي	بين المجموعات	0,81	2	0,40	0,185	0,83
	داخل المجموعات	72,82	33	2,20		
	المجموع	73,63	35			
التوافق الاجتماعي	بين المجموعات	1,65	2	0,82	0,050	0,95
	داخل المجموعات	545,56	33	16,53		
	المجموع	547,22	35			
التوافق الأسري	بين المجموعات	22,12	2	11,06	4,215	0,02
	داخل المجموعات	86,62	33	2,62		
	المجموع	108,75	35			
التوافق الانفعالي	بين المجموعات	15,74	2	7,87	2,522	0,09
	داخل المجموعات	103,00	33	3,12		
	المجموع	118,75	35			
المجال الكلي	بين المجموعات	89,79	2	44,89	0,991	0,38
	داخل المجموعات	1495,20	33	45,30		
	المجموع	1585,00	35			

تشير النتيجة في الجدول رقم(21) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة في مقياس التوافق النفسي وفقا لمتغير سنوات الخبرة وذلك استنادا إلى قيم (ف) المحسوبة، إذ بلغت (0.991) ومستوي دلالة (0.382) على الأداة ككل.

وتعزي الطالبة الباحثة نتيجة هذه الفرضية لعدة أسباب منها عدم وجود فوارق اجتماعية كبيرة بإضافة إلى نجد أن علماء النفس قد أرجعوا التوافق النفسي لعدة أسباب ومن بينهم مدرسة التحليل النفسي فرويد **فرويد (Freud)** الذي يرى أن التوافق يعتمد على الأنا، فالانا تجعل من الفرد متوافقا أو غير متوافقا، فالانا القوية التي تسيطر علي الهو و الأنا الأعلى وتحدث توازنا بينهما وبين الواقع أما الأنا الضعيفة فتضعف أمام الهو فتسيطر علي الشخصية فتكون شخصية شهوانية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل مما تؤدي بصاحبها إلي درجة عدم مراعاة الواقع ما ينعكس عليها سلبا ومن ثم يحصل الاضطراب، أما سيطرة الأنا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة بالمثال إلى درجة عدم المرونة وتكون بكبت الرغبات والغرائز. **(www. sofianeb ouattit Ahlablog.com)**

6-2-3- عرض نتائج السؤال الخامس والذي ينص على ما يلي:

❖ **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟**

وينبثق من سؤال الخامس الفرضيات التالية:

❖ **فرضية الاولى لسؤال الخامس التي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس(ذكر، أنثى).**

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل مجال من مجالات مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس قامت الطالبة الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف

المعياري واستخدام اختبار(T test) للتعرف على مقياس التوافق المهني التي تعزي لاختلاف الجنس (ذكر، أنثى) لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وجدول رقم (22) يوضح النتائج التي تم الحصول عليه:

جدول الرقم(22): يبين نتائج المتوسط والانحراف وقيمة اختبار"T" لدلالة الفروق التي تعزى لمتغير الجنس(ذكر، أنثى) في مجالات مقياس التوافق المهني.

المجال	الجنس	التكرار	متوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار الحسابية	مستوى الدلالة
طبيعة وظروف العمل	ذكر	17	21,41	2,67	-0.12	0.89
	أنثى	19	21,52	2,71		
الأجر	ذكر	17	13,05	2,81	-0.41	0.35
	أنثى	19	13,89	2,51		
العلاقة بالزملاء	ذكر	17	14,88	1,57	-1.74	0.91
	أنثى	19	15,73	1,36		
العلاقة بالطلبة	ذكر	17	13,11	1,21	2.21	0.34
	أنثى	19	12,05	1,61		
الأشراف	ذكر	17	12,35	2,08	-1.10	0.27
	أنثى	19	13,26	2,74		
الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل	ذكر	17	13,41	2,26	-0.95	0.49
	أنثى	19	13,94	2,34		
الدرجة الكلية	ذكر	17	88,23	6,80	-0.89	0.37
	أنثى	19	90,42	7,755		

يتضح من الجدول (22): بالنسبة للمجال الأول **(طبيعة وظروف العمل)** نلاحظ أن (sig=0.89) وهي أكبر من(α=0.05)وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال طبيعة وظروف العمل تعزى لمتغير الجنس.

بالنسبة للمجال الثاني(**الأجر**) نلاحظ أن(sig=0.35) وهي أكبر من(α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال الأجر تعزى لمتغير الجنس.

بالنسبة للمجال الثالث(**العلاقة بالزملاء**) نلاحظ أن(sig=0.91) وهي أكبر من (α=0.05)وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال العلاقة بالزملاء تعزى لمتغير الجنس.

بالنسبة للمجال الرابع(**العلاقة بالطلبة**) نلاحظ أن(sig=0.34) وهي أكبر من (α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال العلاقة بالطلبة تعزى لمتغير الجنس.

بالنسبة للمجال الخامس(**الأشراف**) نلاحظ أن(sig=0.27) وهي أكبر من(α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال الاشراف تعزى لمتغير الجنس.

بالنسبة للمجال السادس(**الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل**) نلاحظ أن (sig=0.49)وهي أكبر من(α=0.05)وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل تعزى لمتغير الجنس

ولمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس زمن خلال العرض السابق للمجالات المقياس التوافق المهني تبين عدم وجود فروق بينهم لأن (sig=0.37) وهي أكبر من(α=0.05)وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

تعزي الطالبة الباحثة نتيجة هذه الفرضية والتي تشير إلى عدم وجود فروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس وهذا يشير إلى حالة التوافق المهني لدى الاساتذة وخاصة أنهم يعيشون ظروف المهنية واحدة، واتاح لهم فرص الترقية والتقدم في العمل مما ساعدهم على إقامة علاقات أكثر توافقا سواء بين الاساتذة أنفسهم أوبين الاشراف البيداغوجي (رئيس القسم) وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بم (pam)(1989) البريطانية والتي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس أما دراسة كلمن عثمان (1999) ودراسة الزبيدي (2000) فقد اختلفت مع هذه النتيجة و التي أظهرتا وجود فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

❖ **الفرضية الثانية لسؤال الخامس التي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل علمي(دكتوراه، ماجستير).**

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل مجال من مجالات مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل علمي قامت الطالبة الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واستخدام اختبار (T test) لتعرف إلى مقياس التوافق المهني التي تعزي لاختلاف المؤهل علمي (دكتوراه، ماجستير) لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة، وجدول رقم (23) يوضح النتائج التي تم الحصول عليه.

جدول رقم (23):يبين نتائج المتوسط والانحراف وقيمة اختبار"T" لدلالة الفروق التي تعزى لمتغير المؤهل علمي(دكتوراه، ماجستير) في مجالات مقياس التوافق المهني

المجال	المؤهل علمي	التكرار	متوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار الحسابية	مستوى الدلالة
طبيعة وظروف العمل	ماجستير	18	21,38	2,61	-0.18	0.88
	دكتوراه	18	21,55	2,77		

الأجر	**ماجستير**	18	12,88	2,16	−1.39	0.353
	دكتوراه	18	14,11	3		
العلاقة بالزملاء	**ماجستير**	18	15,00	1,37	−1.74	0.91
	دكتوراه	18	15,66	1,60		
العلاقة بالطلبة	**ماجستير**	18	12,50	1,65	2.21	0.34
	دكتوراه	18	12,61	1,41		
الإشراف	**ماجستير**	18	12,88	2,11	−1.10	0.275
	دكتوراه	18	12,77	2,83		
الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل	**ماجستير**	18	13,38	2,37	−0.69	0.49
	دكتوراه	18	14,00	2,22		
الدرجة الكلية	**ماجستير**	18	88,05	7,008	−0.89	0.37
	دكتوراه	18	90,72	7,54		

يتضح من الجدول(23): بالنسبة للمجال الأول **(طبيعة وظروف العمل)** نلاحظ أن (sig=0.88)وهي أكبر من (α=0.05)وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال طبيعة وظروف العمل تعزى لمتغير المؤهل علمي.

بالنسبة للمجال الثاني(**لأجر**) نلاحظ أن(sig0.35) وهي أكبر من(α=0.05)وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال الاجر تعزى لمتغير مؤهل علمي.

بالنسبة للمجال الثالث(**العلاقة بالزملاء**)نلاحظ أن(sig=0.91)وهي أكبر من(α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال العلاقة بالزملاء تعزى لمتغير ا المؤهل علمي

بالنسبة للمجال الرابع(**العلاقة بالطلبة**) نلاحظ أن(sig=0.34) وهي أكبر من(α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال العلاقة بالطلبة تعزى لمتغير مؤهل علمي.

بالنسبة للمجال الخامس(**الإشراف**)نلاحظ أن(sig=0.27) وهي أكبر من(α=0.05) وبالتالي سنقبل فرضية الصفرية، ويتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال الأشراف تعزى لمتغير المؤهل علمي.

بالنسبة للمجال السادس (**الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل**) نلاحظ أن(sig=0.49) وهي أكبر من(α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، ويتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لمجال الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل تعزى لمتغير المؤهل علمي.

ولمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل علمي زمن خلال العرض السابق للمجالات مقياس التوافق المهني تبين عدم وجود فروق بينهم (sig=0.37) وهي أكبر من(α=0.05) وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية ويتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى المؤهل علمي.

ترجع الطالبة الباحثة النتيجة هذه إلى أن المؤهل العلمي لا يزيد ولا ينقص من توافق المهني لدي أفراد العينة وهذا إن دل على شيء إنما يدل أن التوافق المهني لا يحتاج كثير من المؤهلات العلمية ؛إذا لا نستطيع أن نقول أن أستاذ متكيف مهنيا بنظر إلى مؤهله العلمي و درجته العلمية وهذا يشير أيضا إلى طبيعة العمل الاكاديمي والذي يسعى من خلاله جميع الاساتذة تحقيق طموحاتهم(حاجات) وأهدافهم بغض النظر عن مؤهلهم العلمي وهذا يؤيد ما ذهبت إليه نظرية ماسلو للحاجات والتي ترى أن الفرد في محيط العمل يسعى إلى تحقيق مجموعة من الحاجات لبلوغ الهدف وهو تحقيق طموحاتهم وحاجاتهم(فسيولوجية،

والمادية، والاجتماعية ...)، ولقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة النجار والطلاع(2012) ودراسة الفحجان(2010)، والتي أظهرتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين (الاساتذة الجامعة) تبعا لمتغير المؤهل علمي في التوافق المهني.

❖ **الفرضية الثالثة لسؤال الخامس والتي تنص على: وجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة(أقل من5سنوات-من5إلى10-أكثرمن11سنة).**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات والجدول(24)يبين ذلك.

جدول رقم(24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أفراد عينة الأساتذة لمستويات سنوات الخبرة في مقياس التوافق المهني

المجال	المستوى	المتوسط الحسابي	الانجراف المعياري	العدد
طبيعة وظروف العمل	أقل من5سنوات	20,57	2,29	7
	5 – 10	21,61	2,89	18
	أكثرمن11سنة	21,81	2,56	11
	الكلي	21,47	2,65	36
الأجر	أقل من5سنوات	13,57	2,43	7
	5 – 10	12,88	2,94	18
	أكثرمن11سنة	14,45	2,16	11
	الكلي	13,50	2,65	36
العلاقة بالزملاء	أقل من5سنوات	15,14	1,34	7
	5 – 10	15,61	1,61	18
	أكثرمن11سنة	15	1,48	11
	الكلي	15,33	1,51	36

العلاقة بالطلبة	أقل من5سنوات	12,42	1,90	7
	5 – 10	12,27	1,56	18
	أكثرمن11سنة	13,09	1,13	11
	الكلي	12,55	1,52	36
الإشراف	أقل من5سنوات	14	2,16	7
	5 – 10	12,77	2,79	18
	أكثرمن11سنة	12,18	1,94	11
	الكلي	12,83	2,46	36
الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل	أقل من5سنوات	13,57	2,29	7
	5 – 10	13,44	2,43	18
	أكثرمن11سنة	14,18	2,18	11
	الكلي	13,69	2,29	36
	أقل من5سنوات	89,28	5,05	7
	5 – 10	88,61	8,47	18
	أكثرمن11سنة	90,72	6,78	11
	الكلي	89,38	7,30	36

يتبين من الجدول رقم (24) وجود اختلاف ظاهري في قيم متوسطات الحسابية لمستويات سنوات الخبرة، ولمعرفة أذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل الأحادي لأثر سنوات الخبرة في متوسطات استجابات الأساتذة قسم علم النفس في مقياس التوافق المهني والجدول رقم (25) يبين تحليل التباين الأحادي.

جدول رقم (25): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لقياس التوافق المهني لدي أساتذة قسم علم النفس تبعا لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	الدلالة الاحصائية
طبيعة وظروف العمل	بين المجموعات	7,34	2	3,672	,50	0,60
	داخل المجموعات	239,62	33	7,261		
	المجموع	246,97	35			
الأجر	بين المجموعات	16,78	2	8,390	1,20	0,31
	داخل المجموعات	230,21	33	6,976		
	المجموع	247	35			
العلاقة بالزملاء	بين المجموعات	2,86	2	1,433	0,61	0,54
	داخل المجموعات	77,13	33	2,337		
	المجموع	80	35			
العلاقة بالطلبة	بين المجموعات	4,65	2	2,327	1	0,37
	داخل المجموعات	76,23	33	2,310		
	المجموع	80,88	35			
الإشراف	بين المجموعات	14,25	2	7,126	1,18	0,31
	داخل المجموعات	198,74	33	6,023		
	المجموع	213	35			
الترقية والتطور وفرص التقدم في	بين المجموعات	3,84	2	1,922	0,35	0,705
	داخل المجموعات	179,79	33	5,448		
	المجموع	183,63	35			

العمل						
المجال الكلي	**بين المجموعات**	**30,66**	**2**	**15,334**	**0,27**	**0,761**
	داخل المجموعات	**1835,88**	**33**	**55,633**		
	المجموع	**1866,55**	**35**			

تشير النتائج في الجدول رقم(25) إلى عدم وجود فروق ذات ذلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05)بين متوسطات استجابات أفراد عينة أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة في مقياس التوافق المهني وفقا لمتغير سنوات الخبرة وذلك استنادا إلى قيم(F) المحسوبة، إذ بلغت (0.276) ومستوي دلالة(0.761) على الأداة ككل، وبما أن قيمة مستويات الدلالة المحسوبة كانت أكبر من(0.05) وذلك في كل مجالات الدراسة، نستنتج بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

تعزي الطالبة الباحث نتيجة هذه الفرضية إلى أن الحكم على التوافق المهني لا يحتاج إلى سنوات طويلة من الخبرة في مهنة التعليم فمن خلال سير المداولات ومشاركة الأساتذة وضبط حصص التدريس يسهل اندماج الأساتذة الجدد بالأساتذة القدامى، بإضافة إلى اكتسابهم مهارات التدريس من أقرانهم، ومن خلال هذا التعاون بين أعضاء هيئة التدريس يسهل على أساتذة مهما كانت سنوات الخبرة فإن لا تؤثر على توافق المهني وفي هذا الصدد نجد عدة دراسات قد اتفقت مع دراسة الحالية منها دراسة كل من الزاملي(2011)بعنوان التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدي المرشدين التربويين ودراسة هاشم الصعب (2009) والتي كانت تبحث في معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني، ودراسة الفحجان(2010) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوي التوافق المهني تعزى إلى سنوات الخبرة.

خلاصة جزئية:

تم التطرق في هذا الفصل المهم من الدراسة عرض نتائج البحث حسب تساؤلات الدراسة، ثم تحليله باستخدام التحليل الاحصائي المناسب لمستوى البيانات وإبرازها باستعمال الجداول والتعليق عليها ،ثم تحليلها وربطها بما جاء في التراث النظري للدراسة و الدراسات السابقة في حدود المعلومات ونتائج الدراسات المتاحة، أما نتائج الدراسة سندرجها في الاستنتاج العام.

خاتمة:

بعد التعرف على موضوع الدراسة والمتمثل في التوافق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

نخلص أن التوافق النفسي هو تلك العملية الديناميكية من خلالها يتم تحقيق الانسجام والتناغم بين الفرد وذاته وبينه بين البيئة الخارجية، كما أن التوافق المهني والذي يعد بعد من أبعاد التوافق النفسي حيث يبرز هذا البعد أكثر في مجال العمل أو البيئة المهنية.

وبعد قيام بالدراسة الميدانية من أجل كشف والتعرف عن مستوي التوافق النفسي ومستوي التوافق المهني لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة مجمد بوضياف بالمسيلة.

ومعرفة العلاقة بين التوافق النفسي والتوافق المهني وإثبات أو نفي فرضيات الدراسة وعرض وتحليل النتائج المتحصل عليها وقد أظهرت النتائج بعد تفريغها ومعالجتها إحصائيا باستخدام البرنامج الاحصائي (spss) كالتالي :

- مستوي التوافق النفسي لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة كان مرتفع.
- مستوي التوافق المهني لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة كان متوسط.
- لا توجد علاقة بين التوافق النفسي والتوافق المهني لدي أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- لا توجد فروق ذات الدلالة إحصائية في التوافق النفسي تعزى لمتغير(**الجنس، المؤهل علمي، سنوات الخبرة).**
- لا توجد فروق ذات الدلالة إحصائية في التوافق النفسي تعزى لمتغير(**الجنس، المؤهل علمي، سنوات الخبرة).**

توصيات:

بناء علي نتائج الدراسة توصي الطالبة الباحثة بما يلي:

- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية.
- ضرورة اهتمام بجانب النفسي والمهني للأستاذ الجامعي نظرا للأهمية التي يحوزها هذا الاخير في تنمية المجتمع ككل.
- معرفة أهم المعوقات والعقبات التي تأثر علي تكيف النفسي والمهني للأستاذ الجامعي.
- إقامة دورات تدريبية وتكونية لفائدة الاساتذة من أجل الرفع من مستوي التوافق المهني.
- تشجيع الاساتذة على البحث العلمي من أجل الترقية وذلك عن طرق الحوافز المادية و المعنوية مثل تنقيط مرتفع المردودية وهديا رمزية في حالة ترقية من أجل رفع الروح المعنوية لديهم وهذا ما ينعكس على توافق المهني.

اقتراحات:

استكمالا لجهد الذي قامت به الطالبة الباحثة، وفي ضوء ما انتهت إليه هذه الدراسة، ترى الطالبة أن من الممكن العمل على عدة مقترح البحثية تتناول المتغيرات(التوافق النفسي والتوافق المهني) والاستاذ الجامعي بما لهم من أهمية كبيرة من هذه المقترحات البحثية:

- علاقة التوافق النفسي بالخصائص (الشخصية) للأستاذ الجامعي.
- فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز التوافق النفسي والمهني لدى الاستاذ الجامعي.
- أثر مناخ الصيفي(الجامعة الصيفية)في زياد التوافق المهني.
- دراسة مستوى التوافق النفسي لأستاذ الجامعي مقارنة مع أساتذة في بقية أطوار التربية(الثانوي، المتوسط، ابتدائي)أو مع أساتذة خارج الوطن.

قائمة المصادر

والمرجع

قائمة المصادر والمرجع:

1- القرآن الكريم .

2- السنة النبوية المطهرة.

الكتب العربية والدوريات والرسائل العلمية

1- أبوحطب فؤاد وفهمي محمد سيف الدين(1984)."**معجم علم النفس** ج1" ، مصر: الهيئة القامة لينون المطابع الأميرية.

2- أبودوف محمود خليل(2002). "**تقيم أداء للأستاذ الجامعي في مجال للإشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا**" الجامعة الإسلامية غزة.

3- أبوشهبة هناء(2003). **"الصحة النفسية للطفل"**، القاهرة : دار الفكر العربي.

4- أحمد إبراهيم "**دراسة تقويمية للأداء للأستاذ الجامعي و المادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي**"، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

5- أحمد الجماعي صلاح الدين (2007). **"الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي"** ، القاهرة :مكتبة مدلولي.

6- الأحمد عبد العزيز عبد الله(1999). "**الطريق إلى الصحة النفسية**"(ط1)، الرياض المملكة العربية السعودية: دار الفضيلة.

7- أسعد وجبه (2001). **معجم الموسوعي في علم النفس** (ج1) ، دمشق سوريا: منشورات وزارة الثقافة .

8- برقوق عبد الرحمان(2005)."**عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة**" ، مجلة مخبر أبحاث في اللغة والأدب ، الجزائر عين مليلة.

9- بن غربال سعيدة (2015)." **الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني**"رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية ،جامعة محمد خضير، بسكرة.

10- بوشاشي سامية (2013). **السلوك العدواني، وعلاقته با لتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة الجامعة**،رسالة ماجستر منشور، ،بجامعة مولود معمري، تيزي وزو،الجزائر.

11- بوعامر زين الدين أحمد، بحري صابر (2014). "**مصادر التوافق المهني لدي العامل جامعة**" ،سطيف (2) وجامعة أم البواقي.

12- التميمي مهدى حسين (2006)."**الحياة الجامعية التجربة العملية للواقع التعليمي"** عمان الأردن :دار المناهج.

13- حشمت حسين أحمد و حسين مصطفى باهي (2006). "**التوافق النفسي والتوازن الوظيفي**"، الدار العالمية:.

14- خميس أسماء(2014)."**أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج "توماس" "وكولمان" وعلاقتها بالتوافق المهني لدي عمال القطاع الصحي**" رسالة الماجستير منشورة ،جامعة سطيف(2)،الجزائر.

15- الداهري صالح حسن أحمد،و الكبيسي وهيب مجيد، "**علم النفس العام**"، (ط1)، الأردن :دار الكندي أربد .

16- الداهري صالح حسن(2008)."**أساسيات التوافق النفسي ولاضطرابات السلوكية والانفعالية (الأساس والنظريات)**" ، (ط1) ، عمان الأردن: دار صفاء.

17- دسوقي كمال (1985)."**علم النفس ودراسة التوافق"**، (ط3)، كلية التربية ،جامعة الزقازيق

18- رشوان حسين عبد الحميد أحمد (1995). "**المجتمع والتصنيع دراسة في علم الاجتماع الصناعي** " الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

19- الزبيدي،إبراهيم(1991). **"علم النفس الصناعي"** ،(ط1) بغداد.

20- زرقان ليلى (2013). "**اقتراح بناء برنامج تدريبي الأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء المعايير الجودة في التعليم العالي**" بجامعة سطيف 1-2 نموذجا تخصص إدارته تربوية ، لنبيل شهادة دكتور العلوم ،جامعة سطيف 2، الجزائر .

21- زهران حامد عبد السلام (2005) ."**الصحة النفسية والعلاج النفسي**"، (ط4)، القاهرة عالم الكتب نشر والتوزيع.

22- الزيات فتحي مصطفي(1995). "**سيكولوجية التعلم بين المنظورالارتباطي والمنظور المعرفي**"، القاهرة: دار النشر.

23- سرى إجلال محمد(2000)."**العلاج علم النفسي علم النفس العلاج**"، (ط1)، القاهر مصر: عالم الكتب.

24- سلامي دلال، عزي إيمان (2013) ."**تكوين للأستاذ الجامعي الواقع الأفاق**"، **مجلة الدراسات والبحوث اجتماعية جامعة الوادي**، العدد 3

25- سناني عبد الناصر(2012). "**صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من سيرته المهنية**". ،أطروحة دكتوراه قسم علم النفس والعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة باجي مختار، عنابة.

26- السيد إبراهيم جابر(2013). "**قاموس علم الاجتماع وعلم النفس**"، (ط1)، دار البداية ناشر.

27- شاذلي عبد الحميد محمد (2001)."**الواجبات المدرسية والتوافق النفسي**" الإسكندرية: المكتبة الجامعية.

28- الشربيني لطفي **معجم مصطلحات الطب النفسي** ، مركز تعريب العلوم الصحية ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي .

29- الشربيني لطفي (2001). "**موسوعة شرح المصطلحات النفسية**"، (ط1)، بيروت لبنان: دار النهضة العربية.

30- الصالح مصالح (1999). "**الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية**" (ط1)، المملكة العربية السعودية الرياض: دار عالم الكتب.

31- صالحي سعيدة (2013). **"تأثير سمات شخصية والتوافق علي التحصيل الأكاديمي،للطلبة الجامعية"** أطروحة دكتوره منشورة،علم النفس الاجتماعي، بجامعة الجزائر2،الجزائر.

32- طه فرج (1980) ."**سيكولوجية الشخصية المعوقة الإنتاج دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني وللصحة النفسية**" ، القاهرة: الخانجي

33- طه فرج عبد القادر (1988). "**علم النفس الصناعي وللتنظيم**"،القاهرة: دار المعارف .

34- طه فرج عبد القادر (1994). "**قراءات في علم النفس الصناعي التنظيمي في الوطن العربي**"، (ط1) ، القاهرة مصر: دار المعارف.

35- عطية نوال محمد. (2001). "**علم النفس والتكيف النفسي الاجتماعي**"،(ط1)، القاهرة مصر: دار للنشر.

36- عكاشة محمود فتحي (1999). "**علم النفس الصناعي**" الإسكندرية: مطبعة الجمهورية.

37- عودة محمد محمد سلامة (2001)**.صورة السلطة وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى العاملين بالدولة**، رسالة ماجستير قسم علم النفس ،جامعة عين الشمس.

38- عوض عباس محمود (2006)**.دراسات علم النفس الصناعي والمهني**، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

39- عوض عباس محمود (2006)."**دراسات فى علم النفس الصناعي والمهني**" الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

40- عويضة كامل محمود محمد (1996). "**علم النفس الصناعي**"، (ط1)، بيروت لبنان: دار الكتب العالمية.

41- غالي أحمد محمد (1980)."**العلاقة بين التوافق المهني وبين بعض التغيرات للانفعالية للمدرسين العاملين" بحوث سيكولوجية الشخصية**"، جامعة الكويت.

42- فحجان سامي خليل،(2010)."**التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة"**،رسالة ماجستر منشورة، قسم علم النفس،جامعة الإسلامية بغزة، فلسطين

43- فهمي مصطفى (1978). "**التكيف النفسي**"، (ط1)، مصر: دار مصر للطباعة.

44- فهمي مصطفي (1995)."**الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف**"،(ط3) ، القاهرة: الناشر مكتبة الخانجي .

45- القاسم بديع محمود (2001)."**علم النفس المهني بين النظرية**"، (ط1)، عمان الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

46- القيسي نايف(2010)."**المعجم التربوى وعلم النفس" دار أسامة،المشرق الثقافي(** ط1)، عمان لأردن.

47- كامل سمير أحمد (2000). **"التوجيه الإرشادي النفسي"** الأزاريطة: مركز الإسكندرية للكتاب.

48- ليوازدة عبد الحق(2011). **"تأثير الضغط النفسي على التوافق النفسي الإجتماعي لدى الطلبة الجامعين دراسة ميدنية"** بالكلية العلوم، جامعة 02، الجزائر.

49- مجاهدي للطاهر ، بعلى مصطفى ، ضياف زين الدين (2004) ."**إدراك طلبة العلوم للاجتماعية المسيلة لخصائص للأستاذ الجامعي الناجح كمدخل لجودة التعليم**"، دراسة ميدانية.

50- محمد عبيدات ، محمد أبو نصار ، عقلة مبيضين (1999)، **"منهجية البحث العلمي"** ،(ط2) ، عمان ، الأردن، دار الوائل لنشر ،

51- محمد علي صبره وشريت أشرف محمد عبد الغني (2004)."**الصحة النفسية والتوافق النفسي**": الدار المعرفة الجامعية.

52- المحمداوي حسنا إبراهيم حسن (2007)."**العلاقة بين الاغتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد اكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك**"، رسالة الدكتوراه في علم النفسي.

53- مدحت عبد الحميد عبد اللطيف(1999)."**الصحة النفسية والتفوق الدراسي**"، الإسكندرية :دار المعرفة الجامعية.

54- المشعان عويد سلطان (2005)."**علم النفس الصناعي**"،(ط1)، الإمارات العربية المتحدة: مكتبة الفلاح العين.

55- مكناسي محمد (2006). **"التوفق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدي موظفي** المؤسسات العقابية **"** رسالة ماجيستر، جامعة قسنطينة.

56- هادي رياض عزيز(2000)."**أخلاقيات مهنه التعليم الجامعي**"،سلسلة ثقافية جامعية المجلة الأول،العدد الأول،بغداد.

57- وريدة براهيمي(2005). **"المعوقات الإجتماعية الأستاذ الجامعي وأثارها على أهداف المؤسسة الجامعية "**، رسالة الماجستير ،تخصص تنظيم وعمل جامعة ،باتنة

58- ياسين حمدي وعسكرعلي و الموسوي حسين (1999). "**علم النفس الصناعي والتنظيمي**"، (ط1)، الكويت ،القاهرة ،الجزائر: دار الكتاب الحديث.

59- اليدوي أحمد زكي ،"**معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**"، لبنان بيروت: مكتبة

60- يوسف أحمد صالح (2010). "**تنمية أداء الأستاذ الجامعي وتقييمة في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي**" بكلية التربية، جامعة سرت.

مراجع الاجنبية:

61- WOLMON B. 1973. DICTORARY OF BEHOVIORAL SCIENCE LILLON EDUDAIONAL NEW-YORK.

62- LAROUSSE 1987. DICTIONNAIRE DE FRANCAIS : FRANCAIS

مواقع إلكترونية:

VP.PSYEDUC.COM.

sofianeb ouattit Ahlablog.com.

. www.ahewar.org

الملاحق

1- الملحق مقياس التوافق النفسي .
2- الملحق مقياس التوافق المهني.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العلي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم النفس **تخصص : علم النفس العيادي**

تقوم الطالبة الباحثة بإجراء دراسة حول **"التوافق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني " دراسة ميدانية على عينة من أساتذة قسم علم النفس** بجامعة المسيلة .

الأستاذ/ة المحترم/ة:

أضع بين أيديكم هذين المقياسين اللذان يدخلان في سياق البحث علمي لنيل شهادة الماستر في علم النفس العيادي، لذلك نأمل منكم بعد قراءة فقرات مقياسين قراءة متأنية والإجابة عليها بما يناسبكم ووضع إشارة **(x)** في الخانة المناسبة.

الرجاء التأكد من الإجابة علي جميع العبارة وتجنب ترك أي فراغ.

ملاحظة: الإجابات لغرض علمي.

وفي الأخير تقبلوا جزيل الشكر علي تعاونكم معي.

المعلومات الشخصية :

الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

مؤهل علمي: ماجستير ( ) دكتوراه ( )

سنوات الخبرة :اقل من 5سنوات ( ) 5- 10 ( )

أكثر من 11 سنة ( )

ملحق رقم(1): مقياس التوافق النفسي

الرقم	المفردات	نعم	لا
01	أملأ حياتي اليومية بكل ما يثير اهتمامي.		
02	من المؤكد أن ينقصني الثقة في نفسي.		
03	إذا فشلت في أي موقف فإنني أحاول من جديد.		
04	أتردد كثيرا في اتخاذ قراراتي في المسائل البسيطة.		
05	اشعر في حياتي بعدم الأمن الشخصي.		
06	اخطط لنفسي أهداف وأسعى لتحقيقها.		
07	أقدم بثقة كبيرة علي مواجهة مشكلاتي الشخصية وحلها.		
08	أتصرف بمرونة في معظم أموري الشخصية.		
09	اشعر بالنقص وبأنني اقل من غيري.		
10	بعض ظروفي البيئية صعبة التغير وتؤدي إلي سوء حالتي النفسية.		
11	اشعر الوحدة رغم وجودي مع الآخرين.		
12	أتقبل نقد الآخرين بصدر رحب.		
13	اشعر أن معظم زملائي يكرهونني.		
14	كثيرا ما أجرح شعور الآخرين.		
15	أشارك في نواحي النشاط العديدة.		
16	علاقتي حسنة وناجحة مع الآخرين.		
17	تنقصني القدرة علي التصرف في المواقف المحرجة.		
18	أتطوع لعمل الخير ومساعدة المحتاجين.		
19	يكون سلوكي طبيعيا في تعاملي مع أفراد الجنس الأخر.		
20	أجد صعوبة في الاختلاط مع الناس.		
21	أشعر بالغربة وأنا بين أفراد أسرتي.		

22	تسود الثقة والاحترام المتبادل بيني وبين أفراد أسرتي.		
23	أتشاور مع أفراد أسرتي في اتخاذ قراراتي الهامة.		
24	أسبب الكثير من المشكلات لأسرتي.		
25	أبذل كل جهدي لإسعاد أسرتي.		
26	تتدخل أسرتي في شؤوني الخاصة بشكل يضايقني.		
27	أحب بعض أفراد أسرتي.		
28	أسرتي مفككة.		
29	أقضي كثيرا من وقت فراغي مع أفراد أسرتي.		
30	ترهقني مطالب أسرتي الكثيرة.		
31	من الصعب يتملكني الغضب إذا تعرضت لما يثيرني.		
32	حياتي الانفعالية هادئة ومستقرة.		
33	أعاني من تقلبات في المزاج دون سبب ظاهر.		
34	عادة ما أتماسك عندما أتعرض لصدمات انفعالية.		
35	لم يحدث أن نغصت حياتي مشكلة انفعالية.		
36	تمر علي فترات أكره فيها نفسي وحياتي.		
37	أشعر غالبا بالاكتئاب.		
38	يتسم سلوكي بالاندفاع.		
39	أشكو من القلق معظم الوقت.		
40	من الصعب أن يجرح شعوري.		

ملحق رقم(2) مقياس التوافق المهني

الرقم		موافق	غير متأكد	معارض
	محور: طبيعة وظروف العمل			
1	أعتقد أن ظروف عملي ملائمة من حيث الظروف الفيزيقية (التهوية والحرارة والضجيج)			
2	أشعر أن جو المحاضرة الذي أدرس فيه مريح بشكل عام			
3	يضايقني زيادة عدد الحصص الأسبوعية عن النصاب القانوني دون مقابل مادي			
4	أشعر بالاستمتاع عندما أقوم بتدريس طلبتي			
5	أشعر أن عملي كمدرس لا تلاءم مع قدراتي وميولي الشخصية			
6	أشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التدريس			
7	أعتقد أن الوسائل المساعدة في التدريس غير كافية			
8	أعتقد أن توزيع ساعات العمل لا تناسبني			
9	أفضل العمل في هذه المؤسسة عن مؤسسات أخرى			
	محور: الأجر			
10	أعتقد أن الأجر الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية			
11	أشعر بالضيق لعدم تمكني من الادخار			
12	أعتقد أن أجري يوفر لي فرصة كافية للرفاهية			
13	أشعر بالضيق لعدم كفاية الأجر والعلاوات			
14	أعتقد أن نظام الادخار والمعاشات بعد التقاعد مناسب			
15	أشعر أن الأجر الذي أتقاضاه لا يكافئ المجهود الذي أبذله في العمل			
	محور: العلاقة بالزملاء			
16	علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة على أساس العمل كفريق			
17	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل			
18	أعتقد أن التنسيق والتعاون مع الزملاء في العمل قليل جد ا			
19	أعتبر بعض زملائي في العمل من أحسن أصدقائي			
20	أرفض تدخل الآخرين في أمور عملي			
21	أعتقد أنه من الصعب تكوين علاقات مع زملاء العمل			
	محور: العلاقة بالطلبة			

22	علاقتي بطلبتي قائمة على أساس التقدير والاحترام			
23	أرى أن أسلوب التعامل الذي أتبعه في تعاملي مع طلبتي جيد			
24	أساعد الطلبة على حل مشكلاتهم			
25	لا أشعر بتقدير الطلبة لمجهوداتي			
26	أشعر بالاستياء من عدم ملاحظة نتائج جهدي مع طلبتي			
	محور: الأشراف			
27	أثق برئيس القسم			
28	علاقتي برئيس القسم مبنية على التفاهم والتقدير والاحترام			
29	لا أعتقد أن رئيس القسم يتفهم الظروف الخاصة بي			
30	لا أرى أن أسلوب رئيس القسم في معالجة مشاكل العمل جيدة			
31	لا أشعر أن رئيس القسم يحترم آرائي واقتراحاتي المهنية			
32	أرى أن رئيس القسم يراقبني بدقة في عملي حتى يضمن أنجاز العمل على الوجه المطلوب			
	محور: الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل			
33	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع معارفي			
34	لا تتلاءم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه			
35	أستاء كثيرا من معايير الترقية المعمول بها في الجامعة			
36	لا تتيح لي مهنتي إمكانية تطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب			
37	توفر لي مهنة التدريس الشعور بالإنجاز والعمل المثمر			
38	أنا غير راضي عن المعايير التي تعتمدها الجامعة في الحصول على فرص للتدريب			